

## Fakten und Fassaden: Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung; Tagung anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Dahlhoff, Jutta (Ed.); Girlich, Jana (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Konferenzband / conference proceedings

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dahlhoff, J., & Girlich, J. (Hrsg.). (2011). *Fakten und Fassaden: Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung; Tagung anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS* (cews.publik, 15). Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-244597>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

cews.publik.no15

# Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung

Tagungsdokumentation

# Fakten und Fassaden

## Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung

Tagung anlässlich des zehnjährigen Bestehens  
des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft  
und Forschung CEWS

25.-26. Oktober 2010, Bonn

Tagungsdokumentation

# Inhalt

Vorwort	4
---------	---

Programm	8
----------	---



## 10 Schlaglichter

Jutta Dalhoff

*Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung  
CEWS, Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften*

10



## Grußworte

### Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann

*Leiterin des Referates für Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung  
des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)*

12



### Ministerialdirigentin Dr. Beate Wieland

*Abteilungsleiterin für Forschung und Technologie im Ministerium für  
Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen*

14



### Prof. Dr. York Sure

*Präsident von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften*

16



## Rückschau und Ausblick

Dr. Brigitte Mühlenbruch

*Präsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS,  
Gründerin und ehemalige Leiterin des CEWS*

18



## Podiumsgespräch

**Gleichstellungspolitik zwischen neuer Wertigkeit und  
mangelnder Verbindlichkeit**

32

## Impressionen

42

## Vorträge



### Das Quantifizieren von Problemen als Problem

Mag. Andreas Spiegl

*Vizerektor Lehre der Akademie der bildenden Künste Wien*

44



### Wer weiß was? Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in wissenssoziologischer Perspektive

Prof. Dr. Angelika Wetterer

*Leiterin des Bereichs Geschlechtersoziologie und Gender Studies an der Karl-Franzens-Universität Graz*

48



### Lauter Einschluss, leise Ausschlüsse – normative Visionen und gelebte Realitäten in der Forschung

Univ.-Prof. Dr. Ulrike Felt

*Vorständin des Instituts für Wissenschaftsforschung an der Universität Wien*

64



### Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung im Wettbewerb

Dr. Heike Kahlert

*Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock*

76



### Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen:

#### Der Gender-Report NRW als Instrument die Fakten sprechen und die Fassaden hinter sich zu lassen

Dr. Beate Kortendiek

*Universität Duisburg-Essen – Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW*

90



### „For Women In Science“ – Förderpreisverleihung

110

## Impressionen

112

## Impressum

114



## Vorwort

Vom 25. bis 26. Oktober 2010 fand an der Universität Bonn anlässlich des zehnjährigen Bestehens (2000–2010) des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS eine zweitägige Jubiläumsveranstaltung statt, die im vorliegenden Band dokumentiert wird. Im Rahmen des Festaktes am 25. Oktober 2010 im Fest- und Senatssaal der Universität wurde die Arbeit des CEWS im Rahmen von Grußworten und eines Vortrags aus jeweils spezifischer Sicht gewürdigt.

Zur Begrüßung habe ich selbst zehn Alphabetische Schlaglichter auf die bisherige Geschichte des CEWS geworfen: Die Auswahl der Stichworte zeigt die zentrale Bedeutung der handelnden Personen, der finanziellen Ressourcen und der klugen Strategien für die Erfolge des CEWS.

Die Vertreterin des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Frau Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann erläuterte den Stellenwert des durchgängig durch das BMBF geförderten CEWS im Gesamtzusammenhang der Chancengleichheitspolitik für Frauen und Männer in der Wissenschaft. Sie verwies dabei auf die kontinuierliche wissenschaftsbasierte CEWS-Beratungsleistung und die Themensetzungen durch die großen BMBF-Konferenzen in den Jahren 2001–2009, die durch das CEWS in Bonn, Hannover und Berlin ausgerichtet wurden. Vor dem Hintergrund der wissenschaftsbezogenen Gleichstellungspolitik in Europa betonte sie die Einzigartigkeit einer solchen Einrichtung wie des CEWS, zugleich aber auch die – mit Blick auf die fortgesetzte Schlusslichtposition Deutschlands im europäischen Vergleich – notwendige Arbeit des CEWS.

Frau Ministerialdirigentin Dr. Beate Wieland überbrachte die Grüße der Ministerin für Inno-

vation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie beschrieb die stets enge Verbindung des CEWS mit dem Sitzland NRW, erläuterte die Zusammenarbeit am Beispiel zweier Auftragsstudien und bekräftigte, dass NRW das CEWS auch zukünftig gerne im Land halten wird.

Der Präsident von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften **Herr Professor Dr. York Sure** brachte seine Anerkennung der bisherigen Leistungen des CEWS-Teams, insbesondere im Rahmen der auch in seinen Augen gelungenen Integration des CEWS in GESIS seit dem Jahr 2006, zum Ausdruck. Besonders hervor hob er den neu gestalteten CEWS Web-Auftritt mit seinen nutzerinnenorientierten Informationsangeboten rund um das Thema Gleichstellung in der Wissenschaft, bezogen auf Statistiken, Literatur, Gleichstellungsrecht und die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult.

Die CEWS-Gründerin **Frau Dr. Brigitte Mühlenbruch** beleuchtete in ihrem Festvortrag die politische Ausgangssituation Ende der 1990er Jahre, die zur Konzeptentwicklung, Mittelgebersuche und Antragstellung mit dem Ziel des Aufbaus des CEWS führten. Sie beschrieb eingehend die großen Anstrengungen zur Etablierung des Zentrums, das von Anfang an dem kontinuierlichen Legitimierungsdruck durch Evaluationen ausgesetzt war. Alle diese Hürden habe das CEWS-Team unter ihrer Leitung genommen, sodass es mit dem Auslaufen der BMBF-Anschubfinanzierung nach fünf Jahren zum Bund-Länder-Beschluss kommen konnte, der die Integration des CEWS in ein Leibniz-Institut vorsah und damit den Grund-

stein für die Verstetigung des CEWS legte. In ihren Ausblicken auf die Zukunft wies Frau Dr. Mühlenbruch auf die Notwendigkeit grundsätzlicher Veränderungen der Wissenschaftskultur und der Strukturen des Wissenschaftsbetriebes hin, sowie auf die erforderliche Zunahme von Gender-Sensibilität in der Forschung und eine Neubestimmung der Leitbegriffe Exzellenz und Leistung. Von der nur so zu erreichenden Geschlechtergerechtigkeit würden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Ende insgesamt profitieren.

Das anschließende **Podiumsgespräch** „Gleichstellungspolitik zwischen neuer Wertigkeit und mangelnder Verbindlichkeit“ mit **Frau Prof. Dr. Ute Sacksofsky** (Universität Frankfurt/Main), **Frau Dr. Edit Kirsch-Auwärter** (BuKoF-Vorstand/Universität Göttingen) und **Herrn Rektor Prof. Dr. Wilfried Müller** (Universität Bremen) bilanzierte unter meiner Moderation kritisch den nationalen Stand der Gleichstellungspolitik für Frauen in Wissenschaft und Forschung: Fakten oder Fassaden? Welche tatsächlichen quantitativen wie qualitativen Verbesserungen sind in diesem Politikfeld zu konstatieren und an welchen Stellen handelt es sich eher um unwirksame Lippenbekenntnisse? Zusammenfassend wurde der etablierte Wettbewerb der Hochschul-Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder und der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG generell als begrüßenswerter Paradigmenwechsel in der Förderstrategie der Gleichstellungspolitik identifiziert. Er habe zu einer gesteigerten Aufmerksamkeit der Hochschulleitungen und -gremien gegenüber dem Thema Chancengerechtigkeit



von Wissenschaftlerinnen geführt, schnelle messbare Ergebnisse seien allerdings nicht zu erwarten. Insofern wurde eine neue Wertigkeit der Gleichstellungspolitik in Hochschulen und Forschungseinrichtungen konstatiert. Die Forderung nach mehr Verbindlichkeit der Förderinstrumente bis hin zur sanktionsbewehrten Zielquote, wie sie das CEWS in seinem neuesten Positionspapier aufstellt, fand sowohl auf dem Podium als auch im Publikum BefürworterInnen und GegnerInnen. Einigkeit bestand in der bereits von Frau Dr. Mühlenbruch vorgetragenen Auffassung, dass sich die Strukturen und die Wissenschaftskultur verändern müssen, sodass der Anpassungsdruck nicht immer einseitig auf Seiten der Wissenschaftlerinnen liegen müsse, um sich individuell systemkonform zu machen. Rekurrierend auf den Veranstaltungstitel gibt es also durchaus erfreuliche Fakten auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zu benennen, aber die mangelnde Verbindlichkeit lässt so manche Gegebenheit und Äußerung auf diesem Gebiet zur Fassade erstarren; es bestehe sogar die Gefahr eines Rollbacks.

Der zweite Veranstaltungstag war einer von **Frau Regina Brinkmann** (u. a. Deutschlandradio) moderierten Fachtagung vorbehalten, die am 26. Oktober 2010 im Bonner Universitätsclub stattfand. Sie widmete sich in Impulsvorträgen und Publikumsdiskussionen relevanten Aspekten der Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich und in diesem Zusammenhang aktuellen wissenschaftssoziologischen Themen.

**Herr Vizerektor Mag. Andreas Spiegl** (Akademie der bildenden Künste Wien) eröffnete den Tag mit einem theoretischen Diskurs zur

Entwicklung des Gender-Begriffs und der Etablierung der Gender Studies vor der Folie der Leistungen des Feminismus und der Erfahrungen mit der „Disziplinwerdung“ der Cultural Studies. Er warnte vor der Gefahr, dass die „Frauenfrage“ von der Praxis des Feminismus zum reinen Thema der Wissenschaft wird und damit die Bodenhaftung verliert. Selbstkritisch wies er darauf hin, dass auch in der Akademie der Künste Wien „die Logik des Quantifizierens“ herrsche, dass aber deren reine Erfolgszahlen, bezogen auf die Teilhabe von Frauen am Wissenschaftsbetrieb, noch keine nachhaltige Veränderung bedeute.

**Frau Prof. Dr. Angelika Wetterer** (Universität Graz) nahm den Faden von Herrn Spiegl aus wissenssoziologischer Sicht in Anlehnung an den Titel der Tagung auf: „Fakten sind nicht gleich Fakten, Fassaden sind nicht gleich Fassaden; es kommt immer auf den Wissenskontext an, aus dem heraus wir die Dinge sehen, bewerten und letztendlich handeln.“ Sie stellte fest, dass der Dialog zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen schwieriger geworden sei und arbeitete den reflexiven Zusammenhang zwischen Wissen und Handeln heraus.

**Frau Univ.-Prof. Dr. Ulrike Felt** (Universität Wien) verschob in ihrem Vortrag „Lauter Einschluss, leise Ausschlüsse: Normative Visionen und gelebte Realitäten in der Forschung“ den Blickwinkel von der Makro- auf die Mikroebene der wissenschaftlichen Einrichtungen. Sie forderte die Rückkehr zur Kategorie Geschlecht und zur Geschlechtergerechtigkeit, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der WissenschaftlerInnen auf eben dieser Mikro-



ebene analysieren zu können. Das Leben und Arbeiten in der Wissenschaft müsse konsequent von einer personenzentrierten Perspektive betrachtet werden. Die Auswirkungen der verbreiteten Audit-Strukturen in der Wissenschaft führten zur wachsenden Bedeutung zählbarer Elemente. Bestimmte Formen der Arbeit wie etwa Betreuungs- und Artikulationsarbeit und die Lehre verlören dadurch an Wertigkeit. Einen weiteren Schwerpunkt des Vortrags bildeten die Überlegungen zu den strengen Zeitregimes der Forschung; zudem habe das scheinbare Erfordernis steter Mobilität der WissensarbeiterInnen keinen Bezug zu den lebensweltlichen Rahmenbedingungen und entspreche einer klassisch männlichen Vorstellung, die auch zum (Selbst-) Ausschluss von Frauen führe.

**Frau Dr. Heike Kahlert** (Universität Rostock) nahm den Wettbewerb der Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung in seinen (politischen) Auswirkungen unter die Lupe. Sie stellte die Thesen auf, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sich allgemein zunehmend an unternehmerischen Prinzipien ausrichteten, der Wettbewerb um Ressourcen die Bedeutung von Gleichstellungspolitik in diesen Einrichtungen stärke und diese „Ökonomisierung des Politischen“ die aus ihrer Sicht wünschenswerte Differenzierung von Gleichstellungspolitiken fördere. Dieser Diversifizierung von Gleichstellungspolitiken ging sie in vier Kategorien nach: Frauenförderpolitik, Gender Mainstreaming, Geschlechterpolitik und Diversitätspolitik.

**Frau Dr. Beate Kortendiek** (Netzwerk Frauenforschung NRW/Universität Duisburg-Essen) vollzog mit dem Gender-Report NRW, den

sie als Bestandsaufnahme zu Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming an den nordrhein-westfälischen Hochschulen vorstellte, die Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Im Rahmen des Reports seien Gender-Profile der 33 NRW-Hochschulen entstanden, die große Differenzen in verschiedenen Aspekten aufwiesen; sie ließen aber erstmalig Vergleiche zu, die im Rahmen der Landespolitik im Sinne einer Steuerung auch genutzt werden könnten.

Nach einer abschließenden Podiums- und Publikumsdiskussion klang die Veranstaltung – wie bereits der Festakt am Vorabend – in lockeren Gesprächen und guter Atmosphäre aus.

Die vollständigen Beiträge, fotografische Impressionen und aufbereitete Diskussionsergebnisse der Tagung finden Sie in der vorliegenden Dokumentation.

Für die großzügige Förderung der Jubiläumsveranstaltung und dieser Dokumentation danke ich dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Firma L'ORÉAL Deutschland und GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften herzlich.

Ich wünsche Ihnen allen eine wiedererkennende oder erstmalige, aber in jedem Fall anregende Lektüre.

**Jutta Dalhoff**  
Leiterin des CEWS

Bonn im Februar 2011

# Programm

## Festveranstaltung

Montag, 25. Oktober 2010, Festsaal der Universität Bonn

Come together	
16.00 – 16.45 Uhr	<p><b>Begrüßung</b></p> <p><b>Jutta Dalhoff</b> <i>Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften</i></p> <p><b>Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann</b> <i>Leiterin des Referates für Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)</i></p> <p><b>Ministerialdirigentin Dr. Beate Wieland</b> <i>Abteilungsleiterin für Forschung und Technologie im Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen</i></p> <p><b>Prof. Dr. York Sure</b> <i>Präsident von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften</i></p>
16.45 – 17.15 Uhr	<p><b>Rückschau und Ausblick</b></p> <p><b>Dr. Brigitte Mühlenbruch</b> <i>Präsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS, Gründerin und ehemalige Leiterin des CEWS</i></p>
Pause	
17.30 – 19.00 Uhr	<p><b>Gleichstellungspolitik zwischen neuer Wertigkeit und mangelnder Verbindlichkeit – Podiumsgespräch</b></p> <p><b>Dr. Edit Kirsch-Auwärter</b> <i>Universität Göttingen, Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen</i></p> <p><b>Prof. Dr. Ute Sacksofsky, M.P.A. (Harvard)</b> <i>Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Rechtsvergleichung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main</i></p> <p><b>Prof. Dr. Wilfried Müller</b> <i>Rektor der Universität Bremen</i></p> <p><b>Moderation: Jutta Dalhoff, CEWS</b></p>
19.00 – 19.30 Uhr	<b>Musikalischer Ausklang mit Inga Lühning und Piano</b>
Empfang	

## Fachtagung

Dienstag, 26. Oktober 2010, Universitätsclub Bonn

Moderation: Regina Brinkmann, freie Bildungsjournalistin, u. a. Deutschlandradio

10.00 – 11.30 Uhr	<b>Vorträge</b> <b>Mag. Andreas Spiegl</b> <i>Vizerektor Lehre der Akademie der bildenden Künste Wien</i> <b>Das Quantifizieren von Problemen als Problem</b>  <b>Prof. Dr. Angelika Wetterer</b> <i>Leiterin des Bereichs Geschlechtersoziologie und Gender Studies an der Karl-Franzens-Universität Graz</i> <b>Wer weiß was? Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in wissenssoziologischer Perspektive</b>  <b>Publikumsdiskussion</b>
11.30 – 12.30 Uhr	<b>Verleihung der For Women in Science – Förderpreise 2010</b>
	Mittagsimbiss
13.30 – 15.30 Uhr	<b>Vorträge</b> <b>Univ.-Prof. Dr. Ulrike Felt</b> <i>Vorständin des Instituts für Wissenschaftsforschung an der Universität Wien</i> <b>Lauter Einschluss, leise Ausschlüsse – normative Visionen und gelebte Realitäten in der Forschung</b>  <b>Dr. Heike Kahlert</b> <i>Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock</i> <b>Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung im Wettbewerb</b>  <b>Dr. Beate Kortendiek</b> <i>Universität Duisburg-Essen – Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW</i> <b>Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen: Der Gender-Report NRW als Instrument die Fakten sprechen und die Fassaden hinter sich zu lassen</b>  <b>Publikumsdiskussion</b>
	<b>Ausklang</b>

# 10 Schlaglichter

## Zehn Contra-Alphabetische Schlaglichter auf die Jubilarin

■ Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS

### Z wie Zielgruppen

Von Anfang an war die Arbeit des CEWS auf unsere Zielgruppen ausgerichtet:

Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Gender-ExpertInnen, Wissenschaftsorganisationen, Politische Gremien, Wissenschaftlerinnen und Medien – ich gehe davon aus, dass sich in diesem Raum alle Anwesenden mindestens einer dieser Gruppen zugehörig fühlen. Feiern Sie heute mit uns und bleiben Sie uns auch in Zukunft gewogen!

### T wie Team

Das CEWS konnte nur durch die Zusammenarbeit und das Engagement der durch unterschiedliche Qualifikationen, Kompetenzen, Stärken, Schwächen und Mentalitäten geprägten MitarbeiterInnen – und das Durchhaltevermögen der „Ältesten“ in guten wie in schlechten Tagen – zu dem werden, was es heute ist. Dafür möchte ich mich bei Euch und Ihnen allen sehr herzlich bedanken. Ich freue mich, dass das aktuelle Team heute vollständig vertreten ist und von den Ex-KollegInnen auch einige mit uns feiern! Insgesamt kämen nach zehn Jahren ca. vierzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufs Gruppenfoto!

### P wie Publikationen

Das CEWS hat von Anfang an auf verschiedene Publikationsstrategien Wert gelegt, um den Informations- und Wissenstransfer zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung nutzerinnenfreundlich und professionell anbieten zu können.

Ihnen allen am Vertrautesten: das CEWSjournal, früher der CEWS-Newsletter, ein echtes Erfolgsmodell.

Das aktuelle CEWS-Themenportal ist nach dem BMBF-geförderten Relaunch in diesem Jahr in der Zusammenarbeit mit der GESIS-Abteilung WTS so gut geworden, dass die GESIS es als leistungsstarkes Angebot auf ihrer Startseite führt.

Unsere beiden neuesten Publikationen sind heute erschienen und stehen Ihnen hier zur Verfügung:

Das RechercheSpezial dokumentiert Literatur- und Forschungsprojekte zu unserem Themenfeld in den Jahren 2000–2010.

Das CEWS-Positionspapier Nr. 4 begründet fundiert den CEWS-Vorschlag der Einführung einer leistungsbezogenen verbindlichen und flexiblen Frauenquote zur Besetzung von Führungspositionen in der Wissenschaft.

### M wie Mittelgeber

Die Vertreterinnen und Vertreter unserer Mittelgeber sind hier heute anwesend, wir freuen uns sehr, mit Ihnen zehn Jahre erfolgreiche Arbeit feiern zu können!

**G wie Geschlechtergerechtigkeit**

in der Wissenschaft – der Erreichung dieser übergeordneten Zielstellung fundiert Vorschub zu leisten, bleibt der Motor der Arbeit des CEWS-Teams!

**F wie Fakten und Fassaden**

Die Hinterfragung von Fakten und Fassaden der wissenschaftsbezogenen Gleichstellungspolitik ist der rote Faden dieser Veranstaltung und der Arbeit des CEWS – ich bin gespannt auf unsere diesbezüglichen Diskussionen am heutigen und morgigen Tag!

**D wie Drittmittel**

In den zehn Jahren seines Bestehens hat das CEWS auf der Grundlage seiner BMBF-Anschub-Finanzierung und der sich anschließenden jährlichen Grundfinanzierung durch Bund und Länder im Rahmen von 22 Projekten bisher zusätzliche Drittmittel in Höhe von insgesamt ca. 5,3 Millionen Euro auf nationaler und europäischer Ebene erfolgreich eingeworben – ein wesentlicher Faktor auf der Attraktivitätsskala für Wissenschaftsinstitutionen. Das heißt, dass wir in diesen zehn Jahren in der Summe mehr Drittmittel eingeworben haben, als uns durch die Projekt- und Grundförderung im gleichen Zeitraum zur Verfügung stand. Projekt Nr. 23 ist aktuell vom BMBF bewilligt worden und wird zum 1. Januar 2011 beginnen.

**C wie CEWS**

Prägnant, zusammenhängend auszusprechen, auf diese Art und Weise nach entsprechend guter Einführung als „Marke“ hervorragend wiedererkennbar: Dies ist dem Umstand geschuldet, dass die Domäne „Kompetenzzentrum“ bereits vergeben war! Zufälle können manchmal einen Segen darstellen!

**B wie Begründerin**

Dr. Brigitte Mühlenbruch ist die Begründerin des CEWS – ohne ihre Kompetenz, Initiative, Feldkenntnis, Netzwerkarbeit und ihren langen Atem in jeglicher Hinsicht hätte es das CEWS und seine Verstetigung nicht gegeben. Wir freuen uns, dass wir heute dieses zehnjährige Bestehen gemeinsam feiern können.

**A wie Anschub**

Die fünfjährige Anschub-Finanzierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für das CEWS war – von heute aus betrachtet – eine nachhaltige Investition.

Der Kreis schließt sich an dieser Stelle, denn das BMBF sorgt bis heute – zusammen mit den Ländern – für die regelmäßigen Z wie Zuwendungen an das CEWS und ermöglicht damit unsere Arbeit.

# Grußwort



**S**ehr geehrte Frau Dr. Wieland, sehr geehrte Frau Dr. Mühlenbruch, sehr geehrte Frau Dalhoff, sehr geehrter Herr Prof. Sure, meine sehr verehrten Gäste,

Zunächst möchte ich Sie alle herzlich von Bundesministerin Prof. Annette Schavan grüßen und dem CEWS die Wertschätzung seiner Arbeit durch Frau Ministerin übermitteln.

Vor rund 280 Jahren lehrte die Italienerin Maria Caterina Bassi als erste Frau an einer europäischen Universität. Frauen sind heute in Wissenschaft und Forschung häufiger vertreten als damals. Dennoch bilden sie mit rund 17 % Frauenanteil an den Professuren und rund 10 % in den Führungspositionen in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen noch nicht die kritische Masse, die laut aktuellen Studien in der Wirtschaft notwendig ist, um die Arbeitskultur zu verändern, die vielfach noch männlich dominierten Bereiche weiblich zu prägen.

Die Teilhabe von Frauen ist nicht nur für den wirtschaftlichen Erfolg notwendig, sondern sie ist auch eine Frage der Gleichberechtigung

nach Artikel 3 des Grundgesetzes: Frauen sollen auch in den hochrangigen akademischen Entscheidungspositionen gleichsam wie Männer selbstverständlich vertreten sein – genauso selbstverständlich, wie sie heute studieren und promovieren.

Das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS wurde vor zehn Jahren vom BMBF mit dem Ziel gegründet, ein wissenschaftlich fundiertes Serviceangebot im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung zu bieten, eigene wissenschaftliche Studien durchzuführen, die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu begleiten und zu evaluieren, und so einen Knotenpunkt für Beratung und Wissenstransfer zu bilden. Diese Erwartungen hat das CEWS erfüllt, dafür danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und insbesondere Frau Dr. Mühlenbruch, die sich überaus engagiert und kompetent in den Gründungs- und Anfangsjahren des CEWS eingebracht hat.

Deutschland hat eine Vielzahl von Maßnahmen angestoßen, die zu mehr Gleichstellung

an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen führen sollen. Die notwendigen Instrumente sind an vielen Stellen schon etabliert, es wird Zeit, dass sie auch genutzt werden. Denn wie in der Wirtschaft, können und wollen wir auch in der Wissenschaft nicht auf die Kreativität und die Begabungen von Frauen verzichten.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung verfolgt auch in dieser Legislaturperiode eine konsequente Gleichstellungspolitik für Frauen in Wissenschaft und Forschung und setzt weiterhin auf die fachkundige Unterstützung des CEWS.

Dr. Susanna Schmidt  
*Abteilungsleiterin im Bundesministerium  
für Bildung und Forschung*

**Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann**  
*Leiterin des Referates für Chancengerechtigkeit in  
Bildung und Forschung des Bundesministeriums für  
Bildung und Forschung (BMBF)*



# Grußwort



Ich freue mich sehr, heute hier zu sein und dem CEWS – seiner Leitung, seinen Mitarbeiterinnen und Förderern – zum zehnjährigen Bestandsjubiläum gratulieren zu können.

Die Thematik des CEWS, die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung, steht auch besonders im Fokus unserer neuen Wissenschaftsministerin Svenja Schulze. Von ihr möchte ich Ihnen auch sehr herzliche Grüße überbringen.

In den zehn Jahren seiner Existenz hat stets eine enge Verbindung zwischen dem CEWS und dem Land Nordrhein-Westfalen bestanden. So war das CEWS in den ersten fünf Jahren seines Bestehens, in denen es vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde, institutionell an die Universität Bonn angebunden.

Wir betrachten es als Erfolg, das CEWS nach dem Wechsel in die gemeinsame Finanzierung von Bund und Ländern durch die Einbindung in GESIS in Nordrhein-Westfalen gehalten zu haben.

Die im CEWS geleistete Arbeit bewegt sich im Schnittfeld von Wissenschaft und Politik: Sie

umfasst sozialwissenschaftliche Forschung und, auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse, Politikberatung. Außerdem übernimmt das CEWS die Begleitung und Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Diese umfassende Aufgabenstellung – in Verbindung mit einem klaren thematischen Fokus – macht die Stärke des CEWS aus.

In Nordrhein-Westfalen haben wir vielfach auf die Expertise des CEWS zurückgegriffen: Ein Beispiel dafür ist die Evaluation des Lise-Meitner-Programms durch das CEWS. Dabei handelte es sich um ein Exzellenzprogramm zur Vergabe von Habilitationsstipendien ausschließlich an Frauen. Das Programm wurde in den Jahren 1991 bis 2006 in NRW sehr erfolgreich umgesetzt – die Zwischenevaluierung durch das CEWS hatte seinerzeit dazu beigetragen, die Umsetzung des Programms noch weiter zu verbessern.

Ein weiteres Beispiel ist eine Studie zu den Auswirkungen, die die Einführung der Juniorprofessur auf die Qualifikationswege von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an nordrhein-westfälischen Hochschulen hat. Dabei hat sich unter anderem gezeigt,

- ▶ dass Frauen auch als Juniorprofessorinnen (genauso wie als klassische Hochschulassistentinnen) häufiger als die Männer angegeben haben, aufgrund familiärer Verpflichtungen und des Geschlechts in ihrer beruflichen Entwicklung behindert worden zu sein;
- ▶ dass unabhängig vom Qualifikationsweg die Frauen mehr Zeit auf Lehre verwenden als die Männer. Dabei geht der Zeitaufwand für

die Lehre auf Kosten der zeitlichen Spielräume für eigene Forschung.

Die Studie hat auch gezeigt, dass Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf zumindest bis 2006 – aus diesem Jahr ist die Studie – kaum eine Rolle gespielt haben. Da mag sich einiges getan haben, am Ziel sind wir bestimmt noch nicht.

Das CEWS hat in den zehn Jahren seines Bestehens natürlich nicht nur in NRW, sondern auch bundesweit – und darüber hinaus auf europäischer Ebene – Anerkennung gefunden. Diese Anerkennung hat viele Gründe.

Liebe Frau Dr. Mühlenbruch, liebe Frau Dalhoff, ein sehr wichtiger „Erfolgsfaktor“ sind Sie beide, als ehemalige und gegenwärtige Leiterinnen des CEWS. Ohne Ihr Engagement für das Thema Gleichstellung – und für die Institutionalisierung dieses Themas in der deutschen Wissenschaftslandschaft – würde das CEWS heute so nicht existieren.

Ein weiterer Faktor ist die hohe wissenschaftliche Qualität der von Ihnen und Ihren Mitarbeiterinnen geleisteten Arbeit.

Und zur Qualität tritt schließlich auch die gesellschaftliche Relevanz und Aktualität des Themas: Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung bleibt eine große Herausforderung.

Mit Blick auf Nordrhein-Westfalen lässt sich festhalten, dass Frauen in den höheren Karrierestufen an den Hochschulen – trotz der Fort-

schritte, die bereits gemacht wurden – noch immer unterrepräsentiert sind. Im Jahr 2008 lag der Anteil von Frauen, die auf W3-Professuren in NRW berufen wurden, bei 19,5 %.

Immer noch entscheiden sich viele junge, vielversprechende Wissenschaftlerinnen aufgrund von strukturellen Rahmenbedingungen gegen eine Karriere in der Wissenschaft.

Deshalb müssen wir uns weiterhin mit Zahlen und Fakten auseinandersetzen. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird die Arbeit des CEWS dringend benötigt. Die nüchterne Bestandsaufnahme, das „Hinter-die-Fassade-Schauen“ bildet einen wichtigen Teil dieser Arbeit – insbesondere in einer Zeit, in der verschiedenste Akteure den Begriff der Gleichstellung als Marketing-Strategie für sich entdeckt haben. Erst auf Basis einer solchen Bestandsaufnahme können Ansätze zur Lösung der dahinter liegenden Probleme entwickelt werden; die Auswertungen des CEWS bieten dafür eine gute Grundlage.

Insofern finde ich, dass Sie den Titel dieser Tagung – „Fakten und Fassaden“ – sehr treffend gewählt haben.

Ich gratuliere dem CEWS nochmals zum zehnjährigen Bestehen, wünsche uns nun allen eine gelungene Feier und freue mich auf anregende Vorträge und Diskussionen.

**Ministerialdirigentin Dr. Beate Wieland**  
*Abteilungsleiterin für Forschung und Technologie  
im Ministerium für Innovation, Wissenschaft und  
Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen*

# Grußwort



**S**ehr geehrte Frau Dalhoff, sehr geehrte Frau Dr. Mühlenbruch, sehr geehrte Frau Hadulla-Kuhlmann, sehr geehrte Frau Dr. Wieland, meine sehr verehrten Damen und Herren, ich freue mich sehr, Sie anlässlich der Jubiläumsveranstaltung des Center of Excellence Women and Science – kurz CEWS – hier im Festsaal der Universität Bonn begrüßen zu dürfen.

CEWS blickt heute auf ein Jahrzehnt erfolgreicher Arbeit als nationaler Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland zurück. Das CEWS fungiert als Thinktank für dieses Politikfeld, gibt Denkanstöße, initiiert Veränderungsprozesse, die es wissenschaftlich begleitet, und gestaltet die erforderlichen Transferprozesse zwischen Wissenschaft und Politik aktiv mit.

Seit 2006 ist CEWS Teil von GESIS. Die Aufnahme von CEWS in GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften erforderte damals von beiden Seiten ein offenes Aufeinanderzugehen und Anpassungen. Als Präsident von GESIS möchte ich meine Freude darüber zum Ausdruck bringen, dass sich die Zusammenarbeit

mit den Kolleginnen aus dem CEWS stets als sehr fruchtvoll erweist.

Sie finden heute ein nahtlos integriertes und reichhaltiges Angebot an Diensten für unsere Nutzerinnen und Nutzer vor. Ich möchte Sie ganz herzlich einladen, in unserem neu gestalteten CEWS Web-Auftritt die zahlreichen wertvollen Informationsangebote rund um das Thema Gleichstellung in der Wissenschaft zu erfahren und zu nutzen. Einige der Angebote möchte ich hier hervorheben.

Das Informationsangebot Statistiken schafft einen schnellen Zugang zu grundlegenden statistischen Daten über Frauen in Wissenschaft und Forschung.

Die Online Literaturdatenbank ist eine bibliographische Datenbank zu allen relevanten Aspekten der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung, zu Fördermaßnahmen und Mentoring, zur Lebens- und Arbeitssituation sowie zur Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen.

Die Datenbank zum Gleichstellungsrecht gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die wissenschaftsrelevanten Vorschriften zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf Bundes- und Länderebene.

Die Online-Datenbank FemConsult enthält aktuelle, wissenschaftliche Profile von mehreren tausend Expertinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum, die in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie in Industrie und Wirtschaft tätig sind. FemConsult ermöglicht es, jederzeit schnell und unkompliziert Wissenschaftlerinnen für aktuelle Anfragen oder Ausschreibungen zu finden und Kontakt zu diesen aufzunehmen.

Die zentrale Bedeutung von CEWS für die deutsche Hochschul- und Forschungslandschaft zeigt sich auch an der Kooperation mit dem Verein TOTAL E-QUALITY. Seit 2001 vergibt der TOTAL E-QUALITY e.V. das „TOTAL E-QUALITY Prädikat für eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik“ auch für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. CEWS betreut im Auftrag des BMBF diesen Prädikatsbereich durch die fachliche Beratung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat bewerben wollen.

Mit einer breiten Palette an Publikationen bietet das CEWS der (Fach-)Öffentlichkeit ein wissenschaftlich fundiertes Publikationsangebot: das elektronische CEWSjournal, die Schriftenreihen CEWS-Beiträge und CEWS-Publik und die CEWS-Positionspapiere. Es ist mir eine besondere Freude auf die beiden neuesten Papiere hinzuweisen, die (aus gegebenem Anlass) heute erscheinen: das CEWS-Positionspapier Nr. 4 mit dem Thema „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“ und die Jubiläumsausgabe von „RECHERCHEspezial“ mit dem Titel „Das CEWS dokumentiert: Frauen in Wissenschaft und Forschung 2000–2010“.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, dies alles wäre nicht möglich gewesen ohne den stetigen und tatkräftigen Einsatz von Ihnen beiden, liebe Frau Mühlenbruch und liebe Frau Dalhoff.

Erlauben Sie mir nun – mit einem kleinen Augenzwinkern und gemäß meiner eigenen Profession – die Frage zu stellen: Wie gratuliert frau als Informatikerin?

Nun, ganz einfach: frau definiert das Problem und wendet einen Algorithmus an.

**Definition Problem der Gratulation:** Eine Gratulation oder ein Glückwunsch ist eine „Geste der positiven Anteilnahme an einem Ereignis, das von der Empfängerin der Gratulation als freudig empfunden wird“. Heute handelt es sich um eine Gratulation zu einem „nicht aktiv von der Empfängerin herbeigeführten Ereignis“, nämlich den zehnten Geburtstag des CEWS.

**Geeigneter Algorithmus:** Die gratulierende Person, die Gratulantin – also heute: meine Person – drückt durch die Gratulation ihre Sympathie mit der Glücklichen aus und zeigt, dass sie die Freude teilt.

Sehr geeignet erscheint mir angesichts der fortgeschrittenen Zeit die Anwendung eines „effizienten Algorithmus“, der sehr schnell in der Lösung des entsprechenden Problems ist. Ich möchte daher nun einen effizienten Algorithmus bei der Lösung des Problems Gratulation anwenden.

Liebe Frau Dalhoff, liebe Frau Mühlenbruch, persönlich und im Namen von ganz GESIS und allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gratuliere ich Ihnen beiden, stellvertretend für CEWS, ganz herzlich zu Ihrem zehnten Geburtstag und wünsche Ihnen weiterhin Erfolg, und auch Spaß, beim Voranbringen des CEWS (mindestens) für die kommenden zehn Jahre.

**Prof. Dr. York Sure**  
*Präsident von GESIS – Leibniz-Institut  
 für Sozialwissenschaften*



## Rückschau und Ausblick

■ *Dr. Brigitte Mühlenbuch, Präsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS, Gründerin und ehemalige Leiterin des CEWS*

Sehr verehrte Festversammlung, dies ist ein wunderschöner und gefährlicher Nachmittag. Gefährlich, weil Sie alle diesen Ablaufplan kennen, Sie wissen also, wann die Rednerin aufhören soll. Das macht mir etwas Kummer, denn wie gern würde ich heute besonders lange reden.

Wann habe ich schon mal die Gelegenheit, über etwas, mit dem ich mich sehr verbunden fühle, das viele Jahre lang Kern meiner Gedanken und Beschäftigung war und zum Teil bis heute ist, öffentlich sprechen zu können. Mit anderen Worten, ich danke Ihnen sehr herzlich für die Gelegenheit, dies hier tun zu dürfen. Es ist mir eine besondere Ehre.

Rückschau und Ausblick erwarten Sie nun von mir. In meiner Rückschau möchte ich ausnahmsweise nicht über die Aktivitäten, die Leistungen und die hervorstechenden Alleinstellungsmerkmale des CEWS in Form eines Tätigkeitsberichtes sprechen; das können Sie alles im Internet nachlesen, wenn es Ihnen nicht ohnehin geläufig und bekannt ist. Stattdessen möchte ich Sie auf eine kurze, aber bunte Reise mitnehmen, um Ihnen das politische Kolorit in Erinnerung zu rufen, in dem es möglich aber auch notwendig war, über eine solche Institution nachzudenken um sie dann auch ins Leben zu rufen.

Wir feiern heute das zehnjährige Bestehen des Kompetenzzentrums. Im Hinblick auf ein Menschenleben wäre das ein Kindergeburtstag, im

Hinblick auf eine Institution schon eine erste Etappe, im Hinblick auf eine Institution, die sich mit der Gender-Thematik, mit dem Ausbau von mehr Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung befasst, ist es aber fast schon ein biblisches Alter. Das Ding existiert also immer noch, wird mancher fragen. Die Antwort ist: Ja. Umso mehr haben wir heute Grund zum Feiern.

Hinzu kommt, dass die Idee zur Gründung dieser sogenannten zentralen Vernetzungsstelle, dieses nationalen Knotenpunktes für alle Aktivitäten im Bereich der Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen in Deutschland, wie wir es damals genannt haben, natürlich sehr viel älter als zehn Jahre ist.

Die Idee hat ihren Ursprung in dem 1989 erfolgten Zusammenschluss der Frauenbeauftragten aller Hochschulen in Deutschland, also der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF, die ebenfalls auch bis heute existiert. Die Geschäfte der Bundeskonferenz wurden acht Jahre lang, nämlich von 1991 bis 1999, unter meiner Leitung und mit Unterstützung des damaligen BMBW bzw. BMFT, heute Bundesministerium für Bildung und Forschung, kurz BMBF, an der Bonner Universität geführt. Dabei wuchs von Jahr zu Jahr der Wunsch nach der Einrichtung einer professionellen Geschäftsstelle und zugleich die Notwendigkeit einer solchen; allein es fehlte stets die dafür nötige Finanzierung. In unzähligen Gesprächen haben wir, die damaligen Sprecherinnen der Bundeskonferenz, immer wieder im politischen Raum auf Länder- und auf Bundesebene dafür geworben.

Eine derzeit in Aussicht gestellte Integration der Bundeskonferenz in die Hochschulrektorenkonferenz haben wir als Frauenbeauftragte abgelehnt, sie wäre auch nicht sachdienlich gewesen. Es blieb daher bei einer durch kurzfristige Bundes-Projekte geförderten Unterstützung der Bundeskonferenz, für die wir natürlich immer sehr dankbar waren. Das alles spielte sich an der Bonner Universität im Büro der Frauenbeauftragten, also in meinem kleinen Büro ab.

Aber die Zeit arbeitete für uns. Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

Rückblickend war es eine sehr bewegte Zeit mit vielen zum Teil aufregenden gleichstellungspolitischen Aktivitäten.

Gehen wir nun auf unsere Reise durch einige Stationen, die mir als Veteranin auf diesem Gebiet vielleicht geläufiger sind als vielen anderen, Fakten, die man jedoch nicht vergessen darf, wenn man die damalige Situation und die gesamte Entwicklung verstehen möchte. Nur allzu schnell fallen solche historisch und politisch nicht unwichtigen Dinge in den allzeit offenen Schlund des Vergessens, um es mit Günter Grass auszudrücken, und der trübende Abstand der Jahre trägt das Seine dazu bei.

1998 hat sich erstmalig der Wissenschaftsrat des Themas angenommen, hat Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung erarbeitet und verabschiedet. Das war eine im Vergleich zur jüngeren Zeit schwere Geburt. Die Hochschulen haben diese Empfehlungen nicht in besonderem Maße zur Kenntnis genommen, aber politisch



war es natürlich äußerst brisant und wichtig, dass sich dieses hohe Gremium mit dieser Problematik befasste.

Ein Jahr später, 1999, haben Bund und Länder das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP in der Nachfolge der diversen Hochschulsonderprogramme für eine Laufzeit von 2001 bis 2003 beschlossen. Eines der sechs Fachprogramme des HWP hieß „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“.

Ein wesentliches politisches Element war die Neufassung der Paragraphen 5 und 6 des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1998 sowie deren Umsetzung in die Landeshochschulgesetze, wobei wir als Bundeskonferenz bereits bei der Novellierung des HRG kräftig nachhelfen konnten; manche politische Amtsträgerinnen erinnern sich noch heute daran und sprechen von einem kühnen Husarenstück. In dieser Novellierung wurde erstmalig festgelegt, dass sowohl im Rahmen der staatlichen Finanzierung der Hochschulen als auch bei der Bewertung von Forschung und Lehre „Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen sind“.

Insgesamt war also ein gewisser Bewusstseinswandel in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zu beobachten. Gelegenheit für uns, auch einen gewissen Druck aufzubauen, denn Erfolg wollten natürlich alle Beteiligten. Frauenförderung hatte plötzlich einen Wert, einen finanziellen Wert bekommen. Auch war ein Paradigmenwechsel zu beobachten, von der „Frauenförderung“ zur „Chancengleichheit“. Frauenförderung wurde zu der Zeit vorwie-

gend mit dem Ansatz verbunden, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip sollte auf die notwendigen strukturellen Änderungen zielen, um vorhandene Qualifikationspotenziale von Frauen stärker als bisher zur Geltung zu bringen. Insbesondere die politisch Verantwortlichen und die Leitungen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhielten für die Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 (2) GG damit eine besondere Verantwortung.

Auch auf europäischer Ebene können wir auf gut zehn Jahre Aktivitäten im Bereich „Women and Science“ zurückblicken. Eine Reise in kleinen Schritten aber mit klarer Motivation und großen Hoffnungen, die auch dort bis heute nicht zu Ende ist. Sie begann vor zehn Jahren mit dem Slogan: „No data, no problem, no policy.“

Durch den Vertrag von Amsterdam, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, wurden Chancengleichheit und Gender Mainstreaming als Prinzip der Europäischen Gemeinschaft im EG-Vertrag festgeschrieben.

Durch die Prioritätensetzung im 5. Forschungsrahmenprogramm (1998–2002) wurde die Notwendigkeit betont, der Förderung der Beteiligung von Frauen im Bereich der Forschung besondere Aufmerksamkeit zu schenken; insbesondere sollte ab sofort die Forschung von, für und über Frauen gefördert werden.

Im Juli 1999 hat die Europäische Kommission einen Aktionsplan zur Gleichstellung in der Wissenschaft beschlossen mit dem Titel „Frauen



und Wissenschaft – Mobilisierung von Frauen im Interesse der europäischen Forschung“. Vorher wurde der so wichtige, damals fast revolutionäre ETAN-Bericht des „European Technology Assessment Network“ über Frauen und Wissenschaft in der Europäischen Union in Auftrag gegeben, der dann im Oktober 1999 erschien. Etwa zur gleichen Zeit hat der Forschungsministerrat eine Entschließung zum Thema Frauen und Wissenschaft angenommen, welche die Mitgliedsstaaten aufforderte, einen Dialog über die einzelstaatlichen Politiken zu führen, Basisdaten über die Beteiligung von Frauen am Forschungspersonal zu erheben und Indikatoren zu deren Messung in Europa zu finden und zu prüfen. Bis dahin gab es nahezu keine brauchbaren diesbezüglichen Statistiken in Europa.

Im November 1999 wurde die Helsinki-Gruppe gegründet, eine Gruppe aus Regierungsvertreterinnen und Gleichstellungsexpertinnen aus den damals 15 EU-Mitgliedsländern und aus 15 mit dem 5. Forschungsrahmenprogramm assoziierten Ländern. Der Name Helsinki-Gruppe deshalb, weil die erste Zusammenkunft der Gruppe während der EU-Ratspräsidentschaft Finnlands in Helsinki stattfand.

Die genannten Impulse stammten vorrangig von der damaligen EU-Kommissarin für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, Madame Edith Cresson.

Ebenfalls im Juli 1999 fand in Brüssel der europäische Kongress „Women in Science: Networking the Networks“ statt. Hier hatte ich selbst erstmals Gelegenheit, meine Vorstellungen bezüglich der Einrichtung von nationalen Knoten-

punkten für in den Mitgliedsländern existierende Wissenschaftlerinnen-Netzwerke vorzutragen, um notwendige europäische Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen, *best-practice*-Modelle aufzuzeigen und eine gegenseitige Unterstützung der unmittelbar Beteiligten und Betroffenen zu ermöglichen. Diese nationalen Knotenpunkte sollten nach meiner Vorstellung ein gemeinsames Zentrum in Brüssel haben. Uns, das waren Frau Dr. Sybille Krummacher, die mich verbal unterstützt hat, und mir, wurde damals von Vertreterinnen der anderen EU-Mitgliedsländer entgegengehalten, wir würden nach den Sternen greifen; vielleicht hatten sie zu der Zeit Recht, gleichwohl hat sich die Idee in den Köpfen der entscheidenden Personen manifestiert.

Gut ein Jahr später, also im Jahr 2000, konnten wir in Bonn das CEWS als ersten nationalen Knotenpunkt gründen. Fünf Jahre später, also 2005, konnten wir als CEWS dann die European Platform of Women Scientists EPWS eröffnen, also das gemeinsame Zentrum in Brüssel, als eine Aktion des „Arbeitsprogramms Wissenschaft und Gesellschaft“, das im November 2001 von der Kommission verabschiedet, 2004 als Projekt ausgeschrieben und vom CEWS im Ausschreibungswettbewerb gewonnen wurde. So greifbar nahe sind also die Sterne bisweilen.

2001 wurde bereits ein zweiter nationaler Knotenpunkt eröffnet, das „Nationale Kontakt-Zentrum Frauen und Wissenschaft“ in Prag, das kürzlich ebenfalls verstetigt wurde, also bis heute arbeitet. Die Gründung weiterer nationaler Knotenpunkte in anderen Mitgliedsländern ist bisher an der nötigen Finanzierung gescheitert.

Mit diesen Reiseeindrücken habe ich versucht, Ihnen zu zeigen, wie vielfältig die Aktivitäten derzeit national und international waren. Es herrschte allerorten Aufbruchstimmung, und in der Folge ein gewisser Institutionalisierungsschub, mit einem starken Druck zum Handeln für alle Beteiligten. Und die politischen Umstände waren zu der Zeit auch in Deutschland sehr günstig. Lassen Sie mich das begründen:

Im Juni 1999 beschloss die damalige rot-grüne Bundesregierung das Programm „Frau und Beruf – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“, ein ressortübergreifendes Maßnahmenpaket für die Gleichstellung von Frauen und Männern, in dem Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe betrachtet wurde, die sowohl die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder, also das Gender Mainstreaming, als auch die gezielte Förderung von Frauen umfasste. An der Umsetzung dieses Programms waren neben dem Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor allem die Ressorts Arbeit und Sozialordnung, Wirtschaft und Technologie sowie das für uns entscheidende Ministerium für Bildung und Forschung, mit seiner damaligen Ministerin Frau Edelgard Bulmahn, beteiligt.

Die Lektüre dieses Programms empfiehlt sich auch heute noch, weil seitdem in Deutschland kein vergleichbarer Versuch unternommen wurde, eine nationale Programmatik für Gleichstellung zu formulieren. Die damals beschlossenen Maßnahmen wirken teilweise bis heute fort. Und in den Bereichen, in denen das Programm nicht umgesetzt wurde, finden sich bis heute die größten Defizite der Gleichstellung in Deutschland.

Neben einer Vielzahl von Maßnahmen in diesem Programm, z. B. der Förderung der Internationalen Frauenuniversität für Technik und Kultur IFU im Rahmen der EXPO 2000, der Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY-Prädikates und dessen Übertragung auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sollte die Gründung von drei Kompetenzzentren gefördert werden, nämlich

- ▶ das Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ im Rahmen der Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse“ an der Fachhochschule Bielefeld,
- ▶ ein Kompetenzzentrum für Existenzgründerinnen, sowie
- ▶ der modellhafte Aufbau eines übergreifenden Kompetenzzentrums für Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, das CEWS.

Mit Unterstützung meiner damaligen Mitarbeiterin, Frau Ursula Mättig, habe ich natürlich sofort begonnen, ein Konzept für dieses dritte Kompetenzzentrum zu entwickeln, das dann abgestimmt wurde mit den Vertreterinnen der Bundeskonferenz und Vertreterinnen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Das Konzept wurde von uns im Januar 2000 eingereicht und von den zuständigen Stellen sehr zügig zum 1. Juni 2000 für fünf Jahre mit einer Fördersumme von 4,7 Millionen DM als ein Projekt der Universität Bonn genehmigt. Bereits am 29. September 2000 konnten wir das CEWS feierlich eröffnen.

Der damalige Staatssekretär im BMBF, Herr Dr. Thomas, nannte in seiner Eröffnungsrede als eine Zielvorstellung des CEWS, dass bis zum Jahr 2005 jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt sein sollte, das bedeutete eine Beteiligung von 20%; Ende des Jahres 2009 lag der Anteil bei gut 18%. 1999, also zehn Jahre vorher, waren es knapp 10%. Nun können Sie leicht errechnen: Wir brauchen das CEWS mindestens noch zehn Jahre, um wenigstens eine kritische Masse von 30% Professorinnen zu erreichen, oder besser noch zwanzig Jahre, um das Ziel der EU-Kommission von 40% zu erreichen.

Das CEWS hat sehr rasch seine Arbeit aufgenommen, und zwar in den Schwerpunkten, die auch heute noch die wesentlichen Arbeitsschwerpunkte sind, was eben auch bedeutet, dass das damalige Konzept wohl richtig war. Mir als verantwortlicher Leiterin stand ein hervorragend qualifiziertes und hoch motiviertes Team von neun Mitarbeiterinnen zur Verfügung, dessen harter Kern auch heute noch im CEWS tätig ist; dazu gehören Frau Dalhoff, Frau Dr. Löther, Frau Dr. Lind und Frau Usadel. Außerdem wurden wir zwei Jahre lang unterstützt durch Frau Dr. Krummacher, die vom Forschungszentrum Jülich als sogenannte *in-kind*-Unterstützung, wie man heute sagt, zu uns abgeordnet war.

Meine Erinnerung an die Anfangsphase im CEWS deckt sich mit einem Gedanken des Schriftstellers Antoine de Saint-Exupéry, der gesagt haben soll,

*„Wenn du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Menschen zusammen, um Holz zu be-*



*schaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“*

Ja, wir träumten ein gemeinsames Ziel und uns verband die Sehnsucht nach Erfolg in dem Bereich, der uns verband und verbindet.

Zu keiner Zeit sind wir allerdings der großen Versuchung erlegen, unsere Träume mit der Realität zu vermengen; daher sind uns in den meisten Situationen große Niederlagen erspart geblieben, nämlich, unsere Träume zugunsten der Realität opfern zu müssen.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, der damaligen Leiterin des für uns zuständigen Referates

im BMBF, Frau Helga Ebeling, noch einmal ganz herzlich zu danken für ihre sehr große Unterstützung, ja für ihren leidenschaftlichen Einsatz, der dann zur Gründung des CEWS geführt hat. Ohne Frau Ebeling gäbe es das CEWS nicht, das wissen außer mir nicht mehr sehr viele Personen, und deshalb lassen Sie es mich hier laut und deutlich sagen.

Ich möchte noch ein paar Dinge nennen, die vielleicht nicht allgemein bekannt sind, die aber den großen Wirkungsgrad des CEWS verdeutlichen.

Die CEWS-Planung sah zunächst auch eine Abteilung „Europa“ vor. Die dafür vorgesehene Stelle durfte von uns nicht unmittelbar besetzt werden und wurde dann, dies natürlich nicht zu unserer Freude, an das EU-Büro des BMBF vergeben. Daraus ist die heute sehr erfolgreich arbeitende „Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung FiF“ entstanden. Wegen der so erfolgreichen Arbeit sind wir jetzt nicht mehr verstimmt.

Eine der ersten Kooperationen des CEWS war die Zusammenarbeit mit L'ORÉAL Deutschland im Rahmen des großen Bundesprojektes „Anstoß zum Aufstieg“, ein Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen, das vom BMBF finanziert und von L'ORÉAL gefördert wurde. Ich empfinde es als eine besonders schöne Geste, dass wir im Rahmen dieses CEWS-Jubiläums morgen die Förderpreise „For Women in Science“ vergeben werden. Das seit 2006 bestehende Förderprogramm „For Women in Science“ wird von der Deutschen UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland in Zusammenarbeit mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung durchgeführt. Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang

erwähnen, dass auch die Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung 2004 im CEWS gegründet wurde. Das CEWS hatte auch vorübergehend die Geschäftsführung der Stiftung übernommen, ich selbst bin bis heute mit großer Freude stellvertretende Vorsitzende dieser Stiftung.

Die Arbeit des CEWS wurde in den ersten fünf Jahren von einem hochrangig besetzten Kuratorium begleitet, das die regelmäßige Vorlage von fortgeschriebenen Analyse- und Strategie-Konzepten verlangte. Ich persönlich habe die Begleitung durch das Kuratorium nie als besonders zielführend oder konstruktiv empfunden, aber wir hatten eben auch ein sehr bedeutendes Kuratorium, was zu der Zeit äußerst wichtig war.

Fünf Jahre Projektlaufzeit erscheinen zunächst als eine sehr lange Zeit, sie gehen aber überraschend schnell zu Ende. Und so blieb es uns nicht erspart, schon frühzeitig darüber nachzudenken, wie es nach Ablauf der Projektförderung wohl weitergehen könnte mit dem CEWS, an dem mittlerweile ja auch viele Arbeitsplätze hingen. Die Diskussionen um eine Verstetigung, die von allen Beteiligten dringend gewollt wurde, begannen schon sehr bald. Aber es entwickelte sich ein sehr schwieriger Prozess, und ich gestehe heute, dass ich bisweilen sehr gelitten habe. Für mich war das CEWS zu keiner Zeit ein Projekt wie jedes andere.

Das CEWS wurde im Februar 2004, also ein Jahr vor Projektende, von einer fünfköpfigen hochrangigen ExpertInnenkommission mit einem äußerst positiven Ergebnis evaluiert, und die Weiterführung wurde dringend empfohlen. Aber wie konnte das gelingen?

Dank der unermüdlichen Bemühungen und der großen Unterstützung durch das BMBF, der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung BLK, heute Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK, mit Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie vieler anderer Institutionen und Personen wurde schließlich, buchstäblich in letzter Minute, eine Lösung gefunden. Zur Fortführung der erfolgreichen Arbeit beschloss die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung BLK im November 2005, die Aufgaben des CEWS in die GESIS, das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, zu integrieren. Das CEWS wird jetzt als Teil einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung voll finanziert.

Seit dem 1. Januar 2006 ist das CEWS – bei gleich bleibender Aufgabenstellung – ein Arbeitsbereich der GESIS am Standort Bonn. Dafür waren und sind wir bis heute alle sehr dankbar.

Die Universität Bonn, die uns stets wohlwollend unterstützt hat, dies auch in äußerst schwierigen Situationen, hätte das CEWS natürlich sehr gerne behalten; dies war jedoch aus haushaltstechnischen Gründen des Bundes nicht möglich.

Die Übernahme-Verhandlungen, die mit dem damaligen Informations-Zentrum für Sozialwissenschaften IZ als Teil der GESIS in Bonn zu führen waren, habe ich, wenigstens den informellen Teil betreffend, als sehr schwierig und zermürbend in Erinnerung. Die Aufgaben und Themen, mit denen das CEWS sich beschäftigte, waren vor fünf Jahren für ein Institut der Leibniz-Gemeinschaft offenbar noch nicht hoffähig, sie wurden größtenteils auch gar nicht

verstanden und daher bedauerlicherweise auch nicht so recht ernst genommen, obwohl sie der GESIS auch schon vor fünf Jahren ein Alleinstellungsmerkmal boten, das man eigentlich hüten und pflegen sollte.

Was allerdings wohl verstanden wurde, war die Tatsache, dass das CEWS einen stattlichen eigenen Etat mitbrachte sowie ein millionenschweres EU-Projekt, nämlich die European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel. Das hat uns in den Verhandlungen sehr geholfen. Diese Mitgift oder Morgengabe soll hier nicht verschwiegen werden.

Mein Eindruck, dass bei der Eingliederung des CEWS in die GESIS offenbar zwei Kulturen aufeinander gestoßen waren, hat sich anschließend noch einmal bestätigt, als ich mit großer Unterstützung des damaligen Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft, Professor Rietschel, versuchte, im Rahmen der geplanten Verfestigung der EPWS eine formelle Anbindung an die GESIS zu erreichen. Die Hoffähigkeit unserer Arbeitsthemen war aber immer noch nicht erreicht. Eine formelle Anbindung der European Platform of Women Scientists EPWS z.B. als Unterabteilung des CEWS an die GESIS ist nicht gelungen. Ich bin nach wie vor der Meinung, dass hier verantwortlich handelnde Personen weit hinter ihren Möglichkeiten zurückgeblieben sind, und somit eine große Möglichkeit verpasst wurde. Die Zeit des Mahnens, hier könnte eine große Chance der weiteren Profilierung des CEWS durch Internationalisierung verpasst werden, ist jedoch vorbei. Heute stelle ich fest, die Chance ist leichtfertig vertan worden. Ich persönlich bedauere diesen Ausgang nach wie vor.





Umso mehr freue ich mich, dass sich die Wogen um das CEWS inzwischen offenbar geglättet haben, dass die Arbeit und die Themen des CEWS heute in der GESIS akzeptiert werden; das haben mir auch Ihre Worte, Herr Professor Sure, bestätigt.

Es ist sicher im Sinne aller damals Betroffenen, allen Beteiligten nochmals herzlich zu danken für die große Unterstützung bei der Überleitung des CEWS in die Leibniz-Gemeinschaft. Besonders erwähnen möchte ich Frau Hadulla-Kuhlmann, ohne deren unermüdlichen und äußerst geschickten Einsatz es das CEWS wahrscheinlich heute nicht mehr geben würde.

Lassen Sie mich nun zu dem gewünschten Ausblick kommen.

Bitte erwarten Sie von mir jetzt keine konkreten Arbeitsvorschläge an das CEWS, das stünde mir gar nicht mehr zu, sondern erleben Sie mit mir zusammen die neuesten Entwicklungen auch im europäischen Kontext, denn viele wissenschaftspolitische Entscheidungen werden heute auf europäischer Ebene getroffen, dort wird ein Rahmen erarbeitet, der der nationalen Politik als Referenzrahmen dient.

Wie sieht es heute in der politischen Landschaft aus? Hat sich im Vergleich zu vor zehn Jahren etwas verändert oder sollten wir immer so weitermachen? Hat sich unsere Wissenschaftskultur inzwischen gewandelt, oder, anders gefragt, welche Veränderungen wünschen wir uns?

Sowohl die nationale als auch die europäische Chancengleichheits-Politik hat sich in zwei großen Schritten vollzogen. Zunächst war es das Ziel, die Wissenschaftlerinnen zu ermutigen, sie auf das lange existierende, oftmals aber nicht für sie konzipierte Wissenschaftssystem vorzubereiten und sie diesem System anzupassen. Im aktuellen zweiten Schritt wird nun versucht, das Wissenschaftssystem den Bedürfnissen von Wissenschaftlerinnen anzupassen, also einen strukturellen Wandel zu erreichen. Der neue Fokus zielt auf die Institutionen und Organisationen, in denen die Wissenschaftlerinnen arbeiten möchten; er zielt weniger auf die Wissenschaftlerinnen selbst. „Fixing the administration“ heißt das neue Ziel in Brüssel. Es werden zu dem Thema momentan einige EU-Projekte gefördert, anschließend sind jedoch die Mitgliedsländer wieder am Zuge und in der Folge damit auch das CEWS. Wenn es gelingt, die Strukturen im positiven Sinne zu verändern,

so kommt das natürlich nicht nur den Wissenschaftlerinnen zugute, sondern wie immer beiden Geschlechtern und vor allem der Wissenschaft und ihren Institutionen selbst.

Natürlich sind personalisierte Förderprogramme weiterhin erforderlich. Wenn ich richtig beobachte, so ist der gesamte Komplex Mentoring nach wie vor aktuell; hier sollten wir aber dringend darauf achten, dass nicht durch unverstandenes Mentoring wieder nur die Wissenschaftlerinnen den Strukturen angepasst werden, sondern dass durch die fördernden und geförderten Wissenschaftlerinnen auch notwendige Strukturänderungen tatsächlich bewirkt werden. Wenn sich die Wirklichkeit bewegt, müssen sich auch die Strukturen bewegen.

Das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienpflichten ist uneingeschränkt aktuell, auch hier müssen weiterhin Erleichterungen geschaffen werden.

Wer glaubt, es gäbe im Bereich von Wissenschaft und Forschung keinen *Gender Pay Gap*, der irrt. Das wird in ganz naher Zukunft ein aktuelles Thema in Europa sein, und wir sollten sehr wachsam beobachten, dass auch der Bereich Wissenschaft und Forschung dabei nicht vergessen wird. Auch Wissenschaft und Forschung in unserer Bundesrepublik sind nicht frei davon, obwohl viele glauben, hier sei doch in dieser Hinsicht alles gesetzlich bestens geregelt.

Wer beklagt, Wissenschaftlerinnen seien nicht ausreichend mobil und flexibel, der möge sich mit den immer noch bestehenden Widrigkeiten der Mobilität befassen, die für Frauen ungleich

größer als für Männer sind. Die sogenannte *Flexicurity* ist ein wichtiges Thema, das nicht aus den Augen verloren werden darf. In diesem Zusammenhang ist generell zu diskutieren, ob in unserer Zeit tatsächlich der total mobile Wissenschaftler oder eine solche Wissenschaftlerin erforderlich ist, jemand, der zu jeder Zeit an jedem Ort der Welt anzutreffen sein muss. Mir erscheint das bisweilen wie ein Handel ohne Grenzen, ein ungebundener Warenverkehr. Ich persönlich bezweifle auch, dass die so gelobte äußerste Mobilität wirklich dazu beiträgt, fremde Wissenschaftskulturen kennen zu lernen, geschweige denn, auch den gewünschten wissenschaftlichen Nutzen daraus zu ziehen.

Es gilt immer noch als besonders cool zu sagen: „Ich bin gegen die Quote, denn für mich zählt nur die Exzellenz.“ Ich persönlich halte es für wesentlich cooler, für Exzellenz *und* Quote zu plädieren, denn Exzellenz und Quote schließen sich gegenseitig nicht aus. Wir verfügen inzwischen über ein ausreichendes Potenzial an exzellenten Wissenschaftlerinnen, diese müssen aber auch zum Zuge kommen. Selbsttragende Prozesse kommen nur dann zustande, wenn mindestens eine kritische Masse von ca. 30% erreicht wird; davon sind wir jedoch noch ein ganzes Stück entfernt. Weshalb also nicht eine zeitlich begrenzte Quote? Ich gehöre seit ein paar Jahren einem Beratungsgremium der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, der Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft, Frau Viviane Reding, in Brüssel an. Vor zwei Jahren durfte in unseren Gesprächen das Wort „Quote“ nicht ausgesprochen werden; heute diskutieren wir tagelang darüber. Im Augenblick betrifft das nur die Bereiche Po-



litik und Wirtschaft. Aber solche Prozesse sind oftmals hoch infektiös. Wir alle sollten darauf vorbereitet sein.

In diesem Zusammenhang ist es zu begrüßen, dass das CEWS inzwischen ein Papier für eine eventuelle Quotendiskussion vorgelegt hat. Möge es helfen, die Quotengegner – das sind für mich die wahren Meister der hohen Kunst der Folgenlosigkeit – endlich von der Sinnhaftigkeit zu überzeugen.

Über die Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen, über Exzellenz, das Schlüsselkriterium in der Forschungs- und Bildungspolitik, den heiligen Gral der Wissenschaften, müsste man einen Extra-Vortrag halten. Wer definiert denn Exzellenz und wie, wie sind die jeweiligen Rahmenbedingungen für Exzellenz, wie steht es mit Zuschreibung und Anerkennung von Leistung, wie kommen entsprechende Indikatoren zustande, wer wählt die Peers aus, wer sollten sie sein? Das sind für mich nur einige diesbezügliche Fragen. Exzellenz ist ein relationaler Begriff, Exzellenz ist mehrdimensional, ja, vieldimensional, das bestätigte mir vor wenigen Tagen selbst die Präsidentin des European Research Council ERC in Brüssel, Professorin Helga Nowotny. Für den ERC gibt es nur ein einziges Kriterium, nämlich die wissenschaftliche Exzellenz. Aber sind denn auch die Personen, die Exzellenz bewerten wollen und sollen, mehrdimensional, besser noch vieldimensional, und denken sie auch in dieser Weise? Wie verhält es sich heute mit der Exzellenz-Zuschreibungsmacht der großen wissenschaftlichen Journale? Von diesen selbst induzierte Impact-Faktoren und Zitationsindizes haben häufig

nichts mehr mit wissenschaftlicher Exzellenz zu tun. Exzellenz braucht Vielgestaltigkeit, Transparenz und Chancengleichheit.

Wir diskutieren heute viel über *Diversity*, über Vielfalt, und wir meinen damit eine Vielfalt an Individuen. Vielfalt in Wissenschaft und Forschung bedeutet aber mehr, und das ergibt sich nicht zwangsläufig aus der Vielfalt der Personen, wenn diese alle dem Mainstream folgen. Vielfalt heißt auch vielfältige Forschungsansätze, vielleicht hin zu einer neuen Wissenschaft. Solche neuen Forschungsansätze werden häufig von Wissenschaftlerinnen eingebracht. Wir sollten uns eine Wissenschaftskultur wünschen, die das endlich auch gestattet, und Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die dafür die Kraft aufbringen und es nicht nur subversiv tun müssen, die ihre Disziplinen neu denken dürfen, ohne Gefahr zu laufen, als nicht im Zentrum des Faches arbeitend gescholten zu werden. Neues Wissen entsteht nicht mehr in den disziplinären Grenzen. Wissenschaft findet auch aufgrund von Lösungsdruck gesellschaftlicher Probleme statt. Wir sprechen inzwischen von einer parallel laufenden Evolution von Wissenschaft und Gesellschaft sowie deren gegenseitiger Beeinflussung. Auch in der Wissenschaft sollten wir endlich mehr Demokratie wagen und als neu empfundene Forschungszugänge akzeptieren. Das ist der eigentliche Sinn von wissenschaftlichem Arbeiten.

Mit dem gesellschaftlichen Wandel verändern sich auch die Organisationsformen der Wissenschaft. Das gilt auch für die europäische Dimension. Im Mittelpunkt der „Strategie Europa 2020“ steht Innovation.



Eine der sieben Leitinitiativen und auch das Herzstück der „Strategie Europa 2020“ ist die Innovationsunion. Mit der am 6. Oktober 2010 veröffentlichten Mitteilung der Europäischen Kommission zur Innovationsunion hat die innovationspolitische Debatte auch bei uns in Deutschland an Dynamik gewonnen. Sie soll die Bedingungen und den Zugang zu Finanzierungsmitteln für Forschung und Innovation verbessern und sicherstellen, dass innovative Ideen in wachstums- und beschäftigungswirksame Produkte und Dienstleistungen umgesetzt werden können. Auch aus gleichstellungs-

politischer Sicht müssen wir uns mit den zehn Schlüsselementen der Innovationsunion intensiv befassen und unseren Blick erweitern auf alle drei Seiten des Dreiecks des Wissens, auf Bildung, Forschung und Innovation.

Wie eine neue Studie belegt, könnten bis 2025 durch die Verwirklichung des mit „Europa 2020“ angestrebten Ziels einer Steigerung der Forschungs- und Entwicklungsinvestitionen um 3 % des Bruttoinlandsproduktes 3,7 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. Dafür werden eine Million zusätzliche Forscher und Forscherinnen in Europa benötigt. Uns fehlt es nicht an dem Potenzial qualifizierter Forscherinnen; wir müssen sie aber auch auf die bevorstehenden Führungsaufgaben vorbereiten. Und dazu gehört nicht nur die Wissenschaft, sondern auch das Forschungsmanagement. Exzellente Forschung braucht auch exzellentes Management, Führung und Management sind zentrale Erfolgsfaktoren. Durch gutes Management wird nicht nur Geld in Wissen, sondern auch Wissen in Geld verwandelt.

Forschung wird in Zukunft in größerem Maße auch als kooperative Forschung oder in Form von Wissensallianzen gefördert werden und sich so etablieren. Wissenschaftsmanagement muss daher die spezifischen Bedingungen von Wettbewerb und Kooperation, deren Regeln in Wissenschaft und Wirtschaft sehr unterschiedlich sind, berücksichtigen. Wir haben es mit großen Gegensätzen zu tun, zum Beispiel:

- Publikationen versus Umsetzungsorientierung
- Beharrlichkeit versus Flexibilität

- Vertiefung versus Multifunktionalität
- Mainstream versus Innovation

Es gibt inzwischen eine Liste von Indikatoren für einen jährlichen Leistungsvergleich unter den Mitgliedsstaaten, der Bestandteil der Überwachung der Innovationsunion sein soll. Hier ist die Kommission um einen zusätzlichen Leistungsindikator für den Geschlechteraspekt bemüht. Wir sollten das mit großer Wachsamkeit beobachten.

Die Innovationskultur wird sich auch auf die Kultur der Nachwuchsrekrutierung auswirken. Wir erwarten weniger Fokussierungen auf bisherige Leistungen, sondern einen stärkeren Blick auf die zukünftigen Anforderungen, eventuell in Form einer Zukunftspotenzial-Analyse. Wissenschaftliche Exzellenz und Zukunftspotenzial sollten ab sofort synchron gedacht werden.

Wir werden zu einer völlig veränderten *Governance* kommen müssen, einer Veränderung in den Steuerungssystemen, und wir werden dringend eine Gleichstellungs-*Governance* gebrauchen.

Wissenschaftlerinnen dürfen also nicht länger die Reparatuerinnen unserer Wissenschaftskultur, sondern sie müssen ab sofort deren Architektinnen sein. Sie müssen sich aber auch noch stärker als bisher aktiv einmischen. Gewinner dieser langen Reise wird die Wissenschaft selbst sein.

Im Hinblick auf die Zukunft könnte aus unserem Center of Excellence ein Center of Excellence and Innovation Women and Science werden, also aus dem CEWS ein CEIWS.

Ich bin sicher, das CEWS wird sich in diesem Dickicht neuer Aspekte und Aufgaben seinen Weg suchen und ihn auch finden. Sich ändernde Fragestellungen werden eine stete Herausforderung bleiben.

Mich persönlich erfüllt die Geschichte des CEWS mit einem sehr stillen Stolz, aber einem ganz lauten Dank an das gesamte CEWS-Team, auch dafür, dass Sie so weitergemacht haben. Unsere gemeinsame Vision und unser Traum wurden erfolgreiche Wirklichkeit. Wer nicht den Mut hat zu träumen, hat auch nicht die Kraft zu handeln, und nur wer gegen den Strom schwimmt, findet schließlich zur Quelle. Dabei kommt die Kraft dazu nicht aus körperlichen Fähigkeiten, da wären wir eventuell unterlegen; sie entspringt einem unbeugsamen Willen. Den haben wir stets gehabt, den sollten Sie als CEWS-Team sich stets bewahren.

Wenn es das CEWS nicht schon zehn Jahre gäbe, müssten wir es jetzt ganz schnell erfinden und gründen.



*Das aktuelle CEWS-Team im Kreis ehemaliger Kolleginnen.  
Bildmitte: Dr. Brigitte Mühlenbruch, Präsidentin der European Platform  
of Women Scientists EPWS, Gründerin und ehemalige Leiterin des CEWS,  
links dahinter: Jutta Dalhoff, jetzige Leiterin des CEWS*

# Podiumsgespräch

## Gleichstellungspolitik zwischen neuer Wertigkeit und mangelnder Verbindlichkeit

■ Moderation: Jutta Dalhoff

Ausgehend von der Beobachtung einer neuen Wertigkeit von Gleichstellungspolitik im hochschulischen sowie im wissenschafts- und förderpolitischen Diskurs, gab das Podiumsgespräch am ersten Veranstaltungstag Gelegenheit, Wirkungen gleichstellungspolitischer Zielsetzungen kritisch zu hinterfragen. Findet Gleichstellungspolitik vor allem auf dem Papier statt oder führen Zielvereinbarungen und Gleichstellungskonzepte tatsächlich zu positiven Veränderungen?

Unter der Moderation von Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, zogen VertreterInnen unterschiedlicher Hochschulen eine Zwischenbilanz. Zur Diskussionsrunde auf dem Podium gehörten: Dr. Edit KIRSCH-AUWÄRTER,

Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen; Prof. Dr. Wilfried MÜLLER, Rektor der Universität Bremen; Prof. Dr. Ute SACKSOFSKY, M.P.A. (Harvard), Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Rechtsvergleichung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Kein Zweifel bestand in der Podiumsrunde, dass das Thema Gleichstellung eine neue Wertigkeit erreicht hat, das Bewusstsein für Verantwortlichkeit und Relevanz des Themas zwischen den AkteurInnen auf den unterschiedlichen Hochschulebenen jedoch deutlich variiert. Während auf der Ebene der Hochschulleitungen die Notwendigkeit einer stärkeren Beteiligung von Frauen als zu bearbeitendes Feld anerkannt ist, besteht in den Fachbereichen, in Berufungskommissionen und auf der Ebene der Professuren offensichtlich noch keine klare Vorstellung davon, dass erfolgreiche Gleichstellungspolitik einer gelebten Praxis auf allen institutionellen Ebenen bedarf.





Ein wesentliches Ergebnis des Podiumsgesprächs war, dass zwischen den unterschiedlichen Hochschulebenen (Leitung, Fachbereiche, Gremien, Professuren) bei der Konzeption und Evaluation des gleichstellungspolitischen Instrumentariums sowie der Entwicklung von Anreizen und Sanktionsmöglichkeiten deutlicher zu differenzieren ist und die Ziele gleichstellungspolitischer Maßnahmen auch auf Fachbereichs- und Professuren-Ebene stärker kommuniziert und diskutiert werden müssen.

Die nachfolgende Dokumentation ist eine Montage von Zitaten zu den zentralen Fragestellungen der Podiumsdiskussion.

**Wo stehen wir heute, was haben wir erreicht, was liegt vor uns?**

**KIRSCH-AUWÄRTER:** *Ich denke [...], dass wir parallel zum Strukturwandel in der wissenschaftlichen Arbeit [...] einen Strukturwandel in der Gleichstellungsarbeit erlebt haben und es heute noch einmal auf etwas anderes ankommt. Nicht dass diese Strukturen jetzt untätig werden sollten, aber eigentlich kommt es darauf an, wie wir Gleichstellungsorientierung in die Lehre kriegen, in die Forschung, in die Personalentwicklung, in die Organisationsentwicklung. Das leistet nicht die Gleichstellungsbeauftragte [...], sie kann dafür werben – dafür braucht man vor*

*Ort das Engagement der Lehrenden, der Forschenden, der Leitenden des Managements, und diese Akteurinnen und Akteure haben klassischerweise eine andere Handlungslogik als die Gleichstellungsbeauftragte. Damit sie sich überhaupt vorstellen können auf diesen Feldern aktiv zu werden, brauchen sie auch so etwas wie ein Gleichstellungsmandat; sie brauchen eine Ergänzung ihres Profils um einen Gleichstellungsauftrag, und ich denke, das ist der Punkt, an dem wir gerade sind.*

**MÜLLER:** *Es ist alles in allem ein außerordentlich langer und mühseliger Weg. Es gibt keine schnellen Erfolge. Würde es sie an einer anderen Universität geben, wäre ich wirklich sehr irritiert. Es geht um die Veränderung von kulturellen Gepflogenheiten, ja Alltagsgepflogenheiten, und das ist bekanntlicherweise das Schwierigste im Leben überhaupt, dagegen sind politische Veränderungen relativ leicht zu erzielen. [...] Wenn man mich vor zehn, zwölf Jahren gefragt hätte, wie weit wir im Jahre 2010 an der Universität Bremen sind, dann hätte ich einen höheren Prozentsatz an Professorinnen und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen angegeben. Heute beträgt der Professorinnen-Anteil 24 % und der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 37 %.*

**SACKSOFSKY:** *Ich beschäftige mich mit Quoten und Gleichstellungspolitik jetzt seit 25 Jahren und hätte mir auch nicht träumen lassen, wo wir heute stehen. Ich dachte damals schon, es wird ein langer Prozess sein, aber dass er so lang ist, hatte ich mir nicht vorgestellt. [...] Die Zeit der plakativen Diskriminierungen liegt weitgehend hinter uns. Aus der Forschung wissen wir aber, dass in der Gegenwart indi-*



*rekte Strukturen und Ausgrenzungsmechanismen wirken. Diese zu bekämpfen ist ungleich schwieriger und die eigentliche Rechtfertigung für Gleichstellungspolitik. [...] Was mir Sorgen macht, ist, dass sich nach meiner Beobachtung jetzt sehr viel der Rechtfertigung auf die Zukunft richtet [...], man will Frauenförderung aus Effizienzsteigerungsgründen oder zur Ausschöpfung des Exzellenzpotenzials, und das Wort Gerechtigkeit kommt gar nicht mehr vor. Das irritiert mich, und zwar weil ich glaube, dass Gleichstellungspolitik nicht getragen werden kann, wenn das Gerechtigkeitsthema nicht mit angesprochen wird.*



Welche Strukturen waren bzw. sind notwendig, um Gleichstellungspolitik erfolgreich umzusetzen?

**KIRSCH-AUWÄRTER:** *An der Universität Zürich nennt sich das Verhaltenskodex und der wird interpretiert, jedes Jahr neu auf einem anderen Schwerpunktgebiet und da arbeiten dann die Hochschulleitung, das Management und Professuren zusammen, um Gleichstellung in dieser Hinsicht ein Kapitel voranzubringen. Diese Proliferation von Gleichstellungsmandaten, die wir brauchen, das ist eigentlich mehr als Gender Mainstreaming. Es ist nicht so, dass irgendwo jemand säße und Regie führte und sich alles vorlegen ließe und fände, hier und da und dort müsste man noch mal die Gleichstellungsbrille aufsetzen. So klappt das nicht, sondern im Formulieren der Lehre und im Beantragen der Forschung muss eine Gleichstellungsabsicht verankert werden.*

*[...] Wenn Sie die Stiftungsuniversität ansprechen, hat diese schon auch mehr Freiheiten neuerdings, als sie vorher zu haben glaubte – ob das die neue Organisationsform ist oder die Identifizierung mit dem Projekt, das lasse ich jetzt erst mal dahingestellt – und sie hat von Anfang an verstanden, dass mehr Autonomie auch mehr Eigenverantwortung ist. In der Konjunktur Gleichstellung als Desiderat, als Profilelement zu artikulieren, war schon sehr wichtig. Das ist bestimmt auch ein wirksamer Erfolgsfaktor. Aus meiner Perspektive als Bestandteil der Zentralverwaltung denke ich natürlich, ist es auch sehr wichtig, dass Gleichstellung in die Steuerungsinstrumente integriert wird. [...] Was mich in Göttingen am meisten freut, ist, dass*



*wir ein Gleichstellungs-Controlling etabliert haben, Gleichstellungs-Consulting etabliert haben, einen Familienservice etabliert haben, als etwas das Querschnittsaufgaben für viele Bereiche und viele Antragstellende leistet.*

**MÜLLER:** *Wir haben eine größere Verbindlichkeit in der Förderung von Wissenschaftlerinnen dadurch hinbekommen, dass die in der Leitung Verantwortlichen bereits relativ lange dabei sind und Kontinuität in der Behandlung dieser Frage gesichert haben: Herr Kück ist Kanzler seit 1991, ich jetzt seit acht Jahren Rektor, davor war ich fünf Jahre Konrektor, mein Vorgänger war zwanzig Jahre im Amt. Über diese lange Kontinuität konnten wir auch förderungsrelevante Strukturen schaffen. Dazu gehört eine Stelle in der Verwaltung zur Sicherung der Chancengleichheit, dazu gehört auch eine „Arbeitsstelle gegen Diskrimi-*

nierung“ und ein Kompetenzzentrum zur Gewinnung von weiblichen Studierenden in den Natur- und Ingenieurwissenschaften.

**Welche Wertigkeit hat Gleichstellung gegenwärtig in Hochschulsteuerung und Hochschulpolitik?**

**KIRSCH-AUWÄRTER:** Eine neue Wertigkeit, denke ich, hat das Thema bekommen. Es ist in vielen Kontexten wirklich profilgebend und nicht mehr die Schmutzdecke. Natürlich gibt es immer noch weite Bereiche mit Berührungsängsten und es gibt Machtkämpfe und Interessenspolitiken, die Gleichstellung aus der Agenda verdrängen wollen. Die neue Wertigkeit ist da. Wenn man das mal historisch rekonstruiert, glaube ich, werden wir dann auf dem Gipfel irgendwann den Beschluss der DFG mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards identifizieren. [...]

Göttingen hat ein Risikomanagement eingeführt. Da war früh die Variable Alter von Bedeutung, denn eine überalterte Professorenschaft schmälert die Möglichkeit Sonderforschungsbereiche einzuwerben auch drastisch. Ich habe dann immer zu bedenken gegeben, ja, und warum nicht Geschlecht? Also mir fallen auch etliche Risiken ein, die damit verbunden sind. Das war immer ein Anlass für Gelächter. Neuerdings gab es den Auftrag des Präsidiums, bei dem das Gleichstellungsbüro jetzt mitmacht: Gleichstellung wird ins Risikomanagement aufgenommen. Das sind schon auch andere Verhältnisse, also mit der neuen Wertigkeit habe ich keine Zweifel [...].

**SACKSOFSKY:** Einerseits haben wir viel mehr Papier zur Gleichstellung, viel, viel mehr. Mit Blick auf die Frage von neuer Wertigkeit kann ich sagen, so viel hat meine Hochschule noch nie über Gleichstellung geschrieben. Mein Eindruck ist aber nicht, dass das irgendetwas mit dem zu tun hat, was an meinem Fachbereich passiert. Ich habe vielmehr das Gefühl, dass sich eine Spaltung von Diskursen entwickelt, die fast nichts mehr miteinander zu tun haben. Einerseits die Gleichstellungspolitikbeschäftigten, die wirklich tolle Sachen machen und große Kreativität entfalten. Aber die haben nichts mit dem zu tun, wie die Berufungskommissionen funktionieren, was dort gedacht wird, worauf dort geachtet wird. Die Frauenbeauftragten haben keine Chance gegenüber den Berufungskommissionen. [...] Deshalb ein ganz starkes Plädoyer für die Verbindlichkeit.

**Steht hinter der aktuell hohen Wertigkeit des Themas auch in ausreichendem Maße Umsetzungsdruck?**

**SACKSOFSKY:** Ich erlebe an den Hochschulen im Umgang mit Gleichstellungspolitik zwei Arten von Akteuren: Die einen treten für Gleichstellungspolitik ein und setzen sie dann auch um. Die zweite Gruppe ist nicht intrinsisch motiviert, Gleichstellungspolitik zu betreiben und begreift dies nicht als eigene Aufgabe. Für diese Gruppe müssen Anreize und Sanktionen geschaffen werden, die es im eigenen Interesse lohnenswert machen, gleichstellungspolitische Ziele zu verfolgen. Ich denke, das ist der einzige Weg, wie man Gleichstellungspolitik wirklich effektiv machen kann. [...]



**MÜLLER:** Man muss in Leitungsfunktionen immer wieder deutlich machen, es mit der Chancengerechtigkeit der Geschlechter ernst zu meinen. Der entscheidende Punkt ist, dass wir nicht aufhören, unsere eigene Politik ernsthaft weiterzuverfolgen. Und in einer mittelgroßen Universität mit einem Campus können Sie ziemlich sicher sein, dass Sie Personen mit denen Sie Verabredungen getroffen haben, relativ häufig wieder treffen. Daraus erwächst wechselseitige Verbindlichkeit.

**SACKSOFSKY:** Der neue Hit in der Gleichstellungspolitik sind jetzt sozusagen die DFG-Standards. Frau Kirsch-Auwärter hat vorhin das Alter als Begutachungskriterium bei der Beantragung von Sonderforschungsbereichen

erwähnt. Schon in der Beratung wird z. B. gesagt: „Solange Sie daran festhalten, eine 60-Jährige zur Sprecherin machen zu wollen, hat Ihr Antrag null Chancen.“ Für die geschlechtsbezogenen Gleichstellungsstandards gibt es eine solche Gewissheit für Antragstellende noch nicht. Ich glaube an die Effizienz dieser Standards erst dann, wenn ich wirklich einmal höre, dass ein Projekt wegen mangelnder Berücksichtigung der Gleichstellungsstandards abgelehnt worden ist. Wenn das passiert und publik wird, werden die Gleichstellungsstandards wirkliche Verbindlichkeit haben. Das würde ich mir wünschen. [...]

**KIRSCH-AUWÄRTER:** [...] Wir müssen das mit der Verbindlichkeit noch intensivieren, da



*besteht kein Zweifel [...], die Verbindlichkeit muss gesteigert werden und das katapultiert uns mitten hinein [...] in die Quotendiskussion. Das wäre sozusagen ein verschärftes Instrument, um Verbindlichkeit hinter die Gleichstellungspläne zu bringen.*

**MÜLLER:** *Ich bin der festen Überzeugung, dass es besser ist, in den Gleichstellungsplänen etwas vager in den Formulierungen zu sein, aber die Linie, die dahinter steckt, ernst zu nehmen, sich z. B. in Berufsberichten nicht geschlagen zu geben mit fadenscheinigen Begründungen, als par ordre de mufti starke Worte und sehr anspruchsvolle, aber*

*nicht realisierbare Ziele zu formulieren. Das ist nicht unser Weg. Der Bremer Weg ist einer des anspruchsvollen Inkrementalismus. Wir gehen kleine Schritte, die in ihrer Addition zu großen Schritten führen. Und vor diesem Hintergrund ist es mir lieber, wir haben etwas vagere Formulierungen in unseren Gleichstellungsplänen.*

**SACKSOFSKY:** *Ich verteidige die Quote weiterhin glühend rechtsphilosophisch. Ich bin etwas skeptisch geworden, ob sie so effizient ist. Ich habe in verschiedenen Verfahren an den Universitäten erlebt, dass die Quote ganz leicht umgangen wird. Als man noch dachte, dass die*



*Landesminister statt des Mannes auf Listenposition eins, die Frau von Platz drei berufen, habe ich mehrfach erlebt, dass Frauen gar nicht erst auf die Liste gekommen sind, obwohl ihnen sonst ein Listenplatz sicher gewesen wäre. Das ist für die Betroffenen natürlich um ein Vielfaches schlechter, als wenn sie auf der Liste sind, vielleicht nicht den Ruf erhalten, aber immerhin diesen Listenplatz hatten. Mit anderen Worten, ich bin da ein bisschen hilflos, wie man dieses Problem lösen könnte.*

**KIRSCH-AUWÄRTER:** *Von den Befürwortern wird die Quote gängig überschätzt, denn der Erlass ist noch nicht die Umsetzung. Die Schwierigkeiten tauchen danach auf. Aber von den Gegnern wird sie auch rasant unterschätzt. In Norwegen ist die Bewegung nicht zu stoppen; in den Aufsichtsgremien liegt der Frauenanteil jetzt bei 44 %. Diese Zahl wird vermutlich noch wachsen. Da ist den Betrieben, den Konzernen ein neues Instrument an die Hand gegeben worden und das entwickelt jetzt seine eigene Logik. In Schweden war bereits die Ankündigung ausreichend, dass eine solche 25-Prozent-Quote eingeführt werden sollte: Dort ist der Frauenanteil jetzt schon auf 27 % gestiegen. Dabei ist das Gesetz noch gar nicht erlassen. Also, die Quote ist ein sehr wirksames Instrument, aber mit dem Erlass ist es nicht getan und es gibt auch noch einige Alternativen, wie wir Verbindlichkeiten erhöhen können zwischen Anreizen und Sanktionen. Ich glaube, das Erfolgsmoment ist die Aufwertung des Anlasses, die hohe Reputation, die damit verbunden ist, diesen Anlass auch zu bedienen. Und das kann man mit einer Quotendiskussion sehr gut einleiten.*

**Was ist zu tun, um den notwendigen Kulturwandel auf der Ebene der Fachbereiche und Professuren voranzutreiben?**

**SACKSOFSKY:** *Gleichstellungspolitik löst Abwehr aus, denn es geht um die Verteilung von Chancen. Ich verstehe junge männliche Kollegen, die auf dem Weg sind – und die Wissenschaft ist ein extrem unsicherer Weg – und sich fragen: „Werde ich jemals eine Professur erhalten?“. Ich verstehe, dass sich aus dieser Situation heraus Neidgefühle oder Existenzängste entwickeln können, aber ich glaube, die einzige Möglichkeit, wie man der daraus entstehenden Abwehr gegen Gleichstellungspolitik begegnen kann, ist, dass man die Mechanismen der versteckten, der subtilen Diskriminierungen und Ausschlüsse aufzeigt, z. B. dass eine Frau, die durchsetzungsstark auftritt, als aggressiv wahrgenommen wird, während es bei einem Mann einfach Durchsetzungskraft ist. Diese Momente aufzuzeigen halte ich für absolut zentral.*

**MÜLLER:** *Sie können in konkreten Berufungsverfahren nicht die Chancen für Frauen verbessern, denn sie können ja gar nicht die jeweilige Kompetenz beurteilen: Aber Sie können die Transparenz über Verfahren vergrößern [...]. Die Universität Bremen hat ihre Berufungsverfahren relativ stark in den letzten Jahren im Sinne der Frauenförderung geändert. [...] Die Gewinnung einer Personalagentur zur Bewertung außerfachlicher Kompetenzen hätte unter normalen Verhältnissen dazu geführt, dass der Rektor einer Universität davongejagt wird. Das wurde von vielen WissenschaftlerInnen als ein fundamentaler Verstoß gegen das Selbstverständnis der wissenschaftlichen Gemeinschaften*

begriffen, fundamental. Und gar keine Frage, die Kolleginnen waren am Anfang genauso stark dagegen wie die Kollegen. Wir haben das hinbekommen. [...] Es ist nicht mehr, aber auch nicht weniger als ein Element zur Sicherung von Transparenz. Wenn Kollegen in einer Kommission sagen sollten – ich überspitze es einmal – „hektische Frau“, dann haben wir ein Gutachten, das im Grunde genau sagt, worin wohl die Gründe dafür gelegen haben, dass diese Kollegin so nervös reagiert hat. Sind da zum Beispiel Fragen gestellt worden, die nicht als fair empfunden worden sind? Das ist der eigentliche Clou, der Clou ist die Sicherung von Transparenz.

**KIRSCH-AUWÄRTER:** Ich glaube, wir dürfen nicht zu viel Hoffnung auf „alles oder nichts“ als Prinzip setzen. Dazwischen gibt es viele Formen der gesteigerten Verbindlichkeit in kleinen Schritten, eben gerade so wie die Organisation sie auch positiv verwenden kann. Göttingen hat als Teil seines Zukunftskonzeptes mehrere Forschungszentren ins Leben gerufen. Da war die Losung von Anfang an, alle kriegen jeweils drei Nachwuchsgruppen, vorausgesetzt eine dieser Gruppen wird von einer Frau geleitet. [...] Als dann die Bewilligung da war, hieß es, wie können wir geeignete Frauen finden? Und dann hat der Präsident die Losung ausgegeben: Sie suchen, Sie verhandeln mit einer. Wenn sie zusagt, sind Sie alle Sorgen los und machen weiter wie immer. Wenn sie nicht zusagt, verhandeln Sie wieder, suchen Sie weiter. Wenn es beim zweiten Mal auch nicht klappt, machen Sie sich nichts daraus, Sie können im nächsten Jahr wieder einen Antrag stellen auf eine Nachwuchsgruppe. Damit war es klar, der



Wettbewerb wird dadurch entschieden, wie man mit diesem Faktor umgeht [...]. Wir haben 66 % Juniorprofessorinnen eingestellt in der Exzellenzinitiative, das kann sich sehen lassen. Und dazu war nicht einmal eine Debatte über die Qualitätsstandards oder die Leistungskriterien nötig. Man hat gesucht und hat gefunden, was man brauchte. [...]

**Wie groß sind die Einflussmöglichkeiten und Spielräume der Hochschulen im Wettbewerb um Wissenschaftlerinnen?**

**SACKSOFSKY:** Mein Fachbereich hat sich bemüht, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, indem bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe die abgeschlossene Doktorarbeit einer Frau doppelt so viel Mittel brachte, wie die des männlichen Doktoranden. Ein super



*Instrument, welches in der Wahrnehmung der Kollegen jedoch als völlig belanglos eingeschätzt wurde. Es stellte sich heraus, dass statt der vermeintlichen 1,50 Euro immerhin 200 Euro zusätzlicher Mittel in Aussicht gestellt waren. Wenn davon jedoch niemand weiß, kann das Instrument keinen Anreiz entfalten. Inzwischen ist es wieder abgeschafft.*

**MÜLLER:** *Ich glaube nicht, dass es auf die Summe des Geldes in der leistungsorientierten Mittelverteilung ankommt, sondern mehr auf die Frage der Transparenz der Verfahren und auf die Frage der Verbindlichkeit der selbst gesetzten Ansprüche [...].*

**KIRSCH-AUWÄRTER:** *Spannend ist natürlich – und auch dazu wäre Forschung gut – der Prozess im Einzelnen. Als den Unternehmen [Ergänzung: den norwegischen Unternehmen nach Einführung der Quote] klar war, es geht darum, Frauen zu finden und zu binden und zu halten, mussten sie auch Anstrengungen unternehmen, Frauen zu fördern, zu befördern, zu qualifizieren im Sinne ihrer Unternehmensziele. Es ist klar, es ist immer ein betriebliches Interesse dahinter. Das ist ein Prozess, bei dem wir in der deutschen Wissenschaft noch ziemlich am Anfang stehen. Finden, Binden, Qualifizieren, Fördern [...].*

# Impressionen







## Das Quantifizieren von Problemen als Problem

■ *Mag. Andreas Spiegl, Vizerektor Lehre der Akademie der Bildenden Künste Wien*

Die letzten Jahre personalpolitischer Versuche, den Anteil von Frauen in der Lehre und Forschung an Universitäten zu erhöhen, stützen sich auf die zahlenmäßige Darstellung des entsprechend defizitären Anteils, verbunden mit der Forderung nach Prozentzahlen, die als Mindeststandard erreicht werden sollten.

So sehr die Quantifizierung des Problems geholfen hat, die Unhaltbarkeit männlicher Domänen im universitären Betrieb darzustellen und den damit verbundenen symptomatischen und

strukturellen Ausschluss von Frauen objektiv zu belegen, so sehr scheinen der politische Diskurs über die Gleichbehandlung und die impliziten politischen Forderungen nach emanzipativen und partizipativen Strukturen hinter den Zahlen zu verschwinden. Mit der nominellen Aufnahme des Gender-Begriffs in das alltags-, bildungs- und universitätspolitische Selbstverständnis scheint dem – diesem Begriff vorausgehenden – feministischen und emanzipatorischen Diskurs ein Ende gesetzt worden zu sein. Begriffe wie „Gender Mainstreaming“, die sich heute als Selbstverständlichkeit eines Bekenntnisses zur Gleichstellung von der Personalpolitik bis zur Budgetpolitik abzeichnen, signifizieren den expli-



ziten Wandel von einer emanzipatorischen feministischen Bewegung hin zu einem Mainstream.

Mit diesem Bekenntnis zum Mainstream geht die Teilhabe an Machtstrukturen einher, die weniger hinterfragt und kritisiert, sondern bestätigt und gestützt werden. Nur so lässt sich die parallele Geschichte der mehr oder weniger erfolgreichen Gender-Politik und der gleichzeitigen Etablierung neoliberaler Führungshierarchien an Universitäten, die nach dem Muster von gewinnorientierten Unternehmen umgebaut werden, verstehen. Nebeneinander betrachtet bedeutet dies ein Bekenntnis zur Gleichstellungspolitik bei einem gleichzeitigen Bekenntnis zum Abbau emanzipatorischer und partizipativer Strukturen in der Verwaltung universitärer Wissensproduktion.

Das führt zu dem Paradoxon, dass das Gender Mainstreaming unter den Vorzeichen neoliberaler Führungsstrukturen zu einem größeren Anteil von Frauen in der Lehre, Forschung und in Führungspositionen führen soll und zugleich ein größerer Ausschluss von Personen bei Entscheidungsfindungsprozessen etabliert wird. In Prozenten dargestellt kann dies bedeuten, zwar mehr Prozent Frauen in Führungspositionen zu haben, aber ob der Reduktion von partizipativen Strukturen bei Führungsrollen zugleich mehr Frauen real ausschließen zu können. Daher kann das Festlegen von prozentualen Mindeststandards bei der Gleichstellungspolitik paradoxerweise dazu führen, tatsächlich mehr Frauen und Männer von einer Teilhabe an Führungsaufgaben auszuschließen. Dem prozentualen Zuwachs steht ein realer Abbau von Führungspositionen gegenüber.

Der Grund dafür liegt nicht in der Gender-Politik selbst, sondern in der Methode, die Gender-Politik in die Unternehmensführung und die entsprechenden Machtstrukturen zu integrieren. Nur so lässt sich auch verstehen, warum die realpolitischen Bedingungen für einen wachsenden Teil der Gesellschaft – trotz der Gleichstellungsbekanntnisse auf allen Ebenen – schlechter werden: Diese Verschlechterung manifestiert sich in einem zunehmenden Abbau von Sozialleistungen, prekär werdenden Arbeitsverhältnissen und der Reetablierung nationalistischer, rassistischer und xenophober Kulturbegriffe. Anstelle einer umfassenden Gleichstellungspolitik, die auf Partizipation auf allen Ebenen abzielt, etabliert sich eine Politik der Ausgrenzung und Marginalisierung. Die Verwandlung dieser Verhältnisse in ein prozentuales Zahlenwerk tendiert dazu, die faktischen Ausschlussmechanismen zu maskieren.





Im selben Maße läuft der Mainstream der Quantifizierung Gefahr, zur Verlängerung und Exekutive der Mehrheitsverhältnisse zu werden. Das Rückübersetzen von Bevölkerungsanteilen in Prozente und die Konsequenz daraus, die entsprechenden Prozentzahlen mit zu erreichenden Zielwerten für Berufsbilder zu identifizieren, führt im Falle einer minoritären Bevölkerungsgruppe auch konsequent dazu, genau diesen Minoritätsstatus festzuschreiben. Dies trifft etwa auf die Bevölkerungsanteile mit Migrationshintergrund zu, die von der Gleichstellungspolitik auch erfasst werden wollen und dann ob ihres minoritären Anteils strukturell und in Hinblick auf Berufschancen auch als Minorität limitiert werden. Was sich damit abzeichnet, ist eine Gleichstellungs-

politik, die benachteiligte Bevölkerungsanteile identifiziert, deren prozentualen Anteil im Vergleich zur Gesamtgröße festhält und diesen prozentualen Anteil dann (annähernd) mit den Zielwerten gleichsetzt. Damit ist tendenziell ein Überschreiten der analogen Zielwerte kaum nahe gelegt, und die Bescheidenheit wird zum Programm erklärt. Dem bloßen Blick auf die Zahlen entgleitet strukturell die Forderung nach emanzipativen und partizipativen Prozessen, die auch dann am Werke sein könnten, wenn die vermeintlichen Zielwerte erreicht scheinen und trotzdem ein Eintreten für Hegemoniekritik erforderlich bleibt. In diesem Sinne sagt das mögliche Erreichen der Zielwerte nichts aus über die möglichen Machtstrukturen, die damit einhergehen und bestätigt werden.



Zu den Machtstrukturen und deren methodischen Apparaten zählen die Quantifizierungen und damit eine vermeintliche Logik der Zahl. Diese Methode, die Welt und ihre Bewegungen als Quantitätsverhältnisse zu beschreiben, folgt ökonomischen Kriterien. Die Frage, die im Raum steht ist jene, ob sich etwas rechnet oder nicht. Was sich nicht mehr rechnet, läuft Gefahr zu verschwinden. Die Übernahme der Quantifizierung als Beschreibungsfigur für die Wissensproduktion und die gesellschaftlichen Verhältnisse im Kontext dieser Wissensproduktion tendiert dazu, mit der Logik der Zahl auch die gleichen ökonomischen Kriterien als Entscheidungsgrundlage für die Frage nach dem Wert oder der Wertlosigkeit von Wissensproduktion in den Vordergrund zu stellen. Für eine Gleichstellungspolitik, die jenseits dieser ökonomischen Kriterien ansetzen sollte, bedeutet dies einen sehr sensiblen Umgang mit der Logik der Quantifizierung, um nicht zum Erfüllungsgehilfen hegemonialer Strukturen zu werden, die von eben dieser Gleichstellungspolitik hinterfragt werden sollten. Gehört es zum Selbstverständnis von Gleichstellungspolitik, gegen das faktische Unrecht die Stimme zu erheben und gegen die Benachteiligung von Bevölkerungsgruppen und Personen den Anspruch auf deren Recht geltend zu machen, so läuft dieselbe Gleichstellungspolitik Gefahr, unter dem Paradigma der Quantifizierung den Anspruch auf Recht mit dem Fortschreiben des Unrechts zu verbinden.

Vor diesem Hintergrund scheint Vorsicht geboten, sich im Kontext der Gleichstellungspolitik auf Quantifizierungen zu einigen, um den emanzipativen und partizipativen Kern der

Gleichstellungspolitik nicht in Vergessenheit geraten zu lassen. Die Forderung, die damit im Raum steht, gilt einer Gleichstellungspolitik, die auch dann aktiv wird, wenn es sich nicht rechnet und wenn alle Zahlen und Verhältnismäßigkeiten dagegen stehen.

# Wer weiß was?

## Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in wissenssoziologischer Perspektive\*

■ Prof. Dr. Angelika Wetterer, Universität Graz

### 1. Zum Auftakt: Spielarten von Geschlechterwissen

In der Gründungszeit von Frauenforschung und Frauenpolitik wäre die Frage nach dem Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen, die mich im Folgenden beschäftigen wird, recht schnell beantwortet gewesen.

In den 1970er und frühen 1980er Jahren schien nicht nur selbstverständlich, dass Frauenforschung und Frauenpolitik zusammengehören, weil die eine dieser zwei ‚ungleichen Schwestern‘ in praktisch-politische Maßnahmen übersetzt, was die andere herausgefunden hat über die Grundlagen und Reproduktionsweisen der Ungleichheit im Geschlechterverhältnis.

Auch die Annahme, dass beide im Erfahrungswissen der Frauen einen gemeinsamen Ausgangs- und Bezugspunkt haben, war weithin akzeptiert. Ganz so einverständlich und

schwesterlich sind die Beziehungen schon im Verlauf der 1980er Jahre nicht mehr gewesen, und sie sind es heute weniger denn je. Nach mehr als dreißig Jahren Frauenforschung und Frauenpolitik ist nicht nur der Dialog zwischen deren jeweiligen Nachfolgerinnen schwierig geworden; schwierig geworden ist auch deren Dialog mit den ‚normalen‘ Gesellschaftsmitgliedern, mit den Frauen und Männern auf der Straße, die sich nicht in der glücklichen Lage befinden, Gender Studies studiert zu haben.

Das Gender-ExpertInnenwissen, das im Zuge der Professionalisierung der Gleichstellungspolitik erarbeitet worden ist, ist aus der Perspektive feministischer Theorie und Gesellschaftsana-

\* Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um die gekürzte und im letzten Abschnitt neu akzentuierte Fassung eines Aufsatzes, der unter dem Titel „Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion“ zuerst erschienen ist in: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 2/2009: 45–60.

lyse wiederholt heftig kritisiert worden, weil es deren Erkenntnissen nicht immer getreulich auf dem Fuße folgt. Das wissenschaftliche Wissen der Geschlechterforschung ist aus der alltagsweltlichen Sicht der Gesellschaftsmitglieder oft alles andere als plausibel und nicht nur aus terminologischen Gründen ein Buch mit sieben Siegeln. Das Alltagswissen ansonsten durchaus kompetenter Gesellschaftsmitglieder ist weit entfernt von der Gender-Kompetenz, die Gender-ExpertInnen für unverzichtbar halten. Und was die Sache nicht einfacher macht, ist, dass sich gerade in den gut ausgebildeten städtischen Mittelschichten vielfach die Überzeugung durchgesetzt hat, dass Geschlecht heute als sozialer Platzanweiser ohnedies kaum noch eine Rolle spielt und Gleichstellungspolitik deshalb eigentlich ebenso überflüssig ist wie die altmodisch gewordene feministische Gesellschaftsanalyse und -kritik.

Feministische TheoretikerInnen, Gender-ExpertInnen und die Frauen und Männer auf der Straße wissen heute sehr Unterschiedliches über die Geschlechter; wichtiger noch: Sie halten Unterschiedliches für wissenswert und orientieren sich bei der Beurteilung dessen, was für sie wissenswert und glaubwürdig ist, offenkundig an je eigenen ‚Gütekriterien‘. Es liegt auf der Hand, dass damit beträchtliche Herausforderungen für den Wissenstransfer aus der Geschlechterforschung in die Gesellschaft verbunden sind, etwa für die Lehre in den Gender Studies oder für die Maßnahmen und Programme der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik. Doch dessen ungeachtet sind die Voraussetzungen und Folgen dieser Ausdifferenzierung unterschiedlicher Spielarten von

Geschlechterwissen bislang kaum systematisch erörtert und untersucht worden.

Sofern die Unterschiede zwischen verschiedenen Spielarten von Geschlechterwissen überhaupt thematisiert werden, geschieht dies vielfach im Rahmen einer stillschweigenden, weil selbstverständlichen Hierarchisierung des Wissens, der zufolge wissenschaftliches Wissen die profundesten Einsichten vermittelt und gutes Expertenwissen sich dadurch auszeichnet, dass es diese Einsichten ‚aufgreift‘, sie in der Praxis ‚anwendet‘ und in die Sprache des Alltags ‚übersetzt‘, damit dann auch die Frau auf der Straße oder das Management im Betrieb von ihnen profitieren kann.

Folgt man diesem Modell des Wissenstransfers, das dem Nürnberger Trichter nicht unähnlich ist, so finden sich die Unterschiede im Wissen transformiert in eine Hierarchie des Besser-Wissens, der als Kommunikations- und Austauschform nicht der Dialog entspricht, sondern die Belehrung. Dann gehört die Frau auf der Straße ins Feministische Grundstudium am Rosa-Mayreder-College Wien und das Management ins Gender-Training; dann brauchen Gender-ExpertInnen ab und zu eine Weiterbildung in Sachen Feministische Theorie und die TheoretikerInnen wenigstens ein Wochenendseminar, das sie mit den Grundzügen der gendersensiblen Pädagogik vertraut macht. *Gender Change* also als pädagogische Veranstaltung – ganz unbekannt ist uns das ja nicht.

Problematisch ist dieses Modell nicht nur, weil mit der Transformation von Politik in Pädagogik unversehens das Politische von der Büh-

ne verschwindet, worauf ich am Ende meiner Überlegungen zurückkommen werde. Problematisch ist auch, dass ihm ein Wissensbegriff zugrunde liegt, der in mehrfacher Hinsicht defizitär ist. Zu den Defiziten dieses Wissensbegriffs gehört das Ausblenden all der Wissensformen, die nicht kognitiv und sprachförmig sind, sondern ein praktisches Können darstellen, an dem der Körper und die Sinne maßgeblich beteiligt sind. Zu ihnen gehört die Annahme, Wissen sei eine kontextunabhängige und gleichsam ortlose Ressource, die die Akteure im Kopf aufbewahren, wo sie durch Schulung und Training verbessert und vermehrt und dann wieder in die eine oder andere Praxis mitgenommen werden kann. Und zu ihnen gehört, dass der in wissenssoziologischer Perspektive grundlegende Zusammenhang von Wissen und Handeln kaum in den Blick kommt und deshalb unberücksichtigt bleibt, dass das in der Praxis jeweils handlungsrelevante Wissen nicht zu trennen ist vom sozialen Standort seiner ‚TrägerInnen‘ und dem sozialen Feld, in dem sie agieren und sich zu behaupten suchen (vgl. Dölling 2003; Andresen und Dölling 2005).

Meine folgenden Überlegungen stellen den Versuch dar, diese Defizite abzubauen und der ebenso ort- wie körperlosen Hierarchie des Besser-Wissens ein mehrdimensionales Analysemodell gegenüber zu stellen, das zunächst einmal nach der qualitativen Differenz zwischen verschiedenen Spielarten von Geschlechterwissen fragt. Die These, die meinen Ausführungen zugrunde liegt, ist, dass wir es bei den drei zuvor genannten Formen von Geschlechterwissen mit qualitativ verschiedenen Typen von Wissen zu tun haben und dass die Unterschiede

zwischen ihnen darauf zurückzuführen sind, dass sie eingebunden sind in unterschiedliche Konstellationen sozialer Praxis. Die Frage „Wer weiß was?“ lässt sich in dieser Perspektive nur dann hinreichend beantworten, wenn man eine Reihe weiterer Fragen einbezieht: die Frage „Wer tut was?“, die Frage, in welchem sozialen Feld und in welcher sozialen Position jemand etwas tut und weiß, und – *last but not least* – die Frage, wie etwas gewusst wird, wie es bekannt, vertraut, präsent, verstanden oder selbstverständlich ist (vgl. Hirschauer 2008).

Ich beginne mit einem kurzen Blick auf den Zusammenhang von Wissen und Handeln und werde mich dann Schritt für Schritt den drei Spielarten von Geschlechterwissen zuwenden und zu klären suchen, worin sie sich voneinander unterscheiden, warum sie sich nicht leicht ineinander übersetzen lassen und weshalb infolgedessen der Wissenstransfer aus der Geschlechterforschung in die Gesellschaft weit schwieriger ist als in der Hierarchie des Besser-Wissens angenommen.

## 2. Wissen, Handlungsrelevanz und Anerkennung

Theoretischer Ausgangspunkt meiner Überlegungen ist die Wissenssoziologie in der Tradition von Alfred Schütz (1972) und Peter L. Berger/Thomas Luckmann (1969), deren Quintessenz Uwe Schimank auf die kurze Formel gebracht hat, „dass Handeln auf Wissen beruht und Wissen eine soziale Konstruktion ist“ (Schimank 2006, 57). Mit Blick auf die zuvor genannten drei Spielarten von Geschlechter-



wissen könnte ich also auch sagen, dass wir es bei ihnen mit konkurrierenden Wirklichkeitskonstruktionen zu tun haben, die sich in eben dem Maße und in eben der Weise voneinander unterscheiden wie die Formen sozialen Handelns, die sie ermöglichen und in deren Rahmen sie ihrerseits generiert und produktiv werden.

Dass das eine nicht vom anderen zu trennen ist, hängt auf einer sehr allgemeinen Ebene damit zusammen, dass Wissen und Handeln reflexiv aufeinander bezogen sind und sich wechselseitig konstituieren. Bei Schimank steht vor allem die eine Seite dieser Wechselbezüglichkeit im Vordergrund: „Handeln beruht auf Wissen“. In der ergänzenden Bestimmung „und Wissen ist

eine soziale Konstruktion“ ist implizit aber auch die zweite Seite angesprochen. Denn wenn Wissen eine soziale Konstruktion ist, so heißt das erstens, dass es auf einer sozialen Konvention, auf einer meist stillschweigenden Übereinkunft darüber basiert, was wirklich und was handlungsrelevant ist, die im *doing* ebenso vorausgesetzt wie hervorgebracht wird. Und es heißt zweitens, dass Wissen sich im Handeln, in der Interaktion zu bewähren hat, weil es der Validierung, der Anerkennung durch andere bedarf.

Wissen und vor allem handlungsrelevantes Wissen ist in der Konsequenz dieser Überlegungen immer als intersubjektiv geteiltes Wissen zu verstehen, das sich im Austausch mit anderen

als tragfähig erweisen muss. Wissen gibt es nur in der Interaktion, im Dialog mit anderen. Und dabei ist es die soziale Verortung und Strukturierung dieses Dialoges, die die Weichen dafür stellt, welches Wissen jeweils handlungsrelevant ist und an welchen Regeln sich die Anerkennung des Wissens als Wissen orientiert. Auf diese zwei Bestimmungen, auf die Handlungsrelevanz und die Notwendigkeit der Anerkennung von Wissen, werde ich im Folgenden immer wieder zurückkommen, wenn ich der qualitativen Differenz zwischen Alltagswissen, Gender-ExpertInnenwissen und wissenschaftlichem Geschlechterwissen auf die Spur zu kommen suche.

### 3. Gender-Expertise und die Praxis der Gender-ExpertInnen

Die Institutionalisierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik auf der einen, der Frauen- und Geschlechterforschung auf der anderen Seite haben dazu geführt, dass sich die Wege dieser zwei ‚ungleichen Schwestern‘ mehr und mehr getrennt haben. Beide bewegen sich heute in sehr verschiedenen Diskussions- und Arbeitszusammenhängen und das ist an dem Geschlechterwissen, über das sie verfügen, nicht spurlos vorübergegangen. Wie groß die Distanz zwischen ihnen geworden ist, zeigt beispielhaft das im Sommer 2005 im Internet veröffentlichte Gender-Manifest, das von zwei Berliner Einrichtungen verfasst worden ist, die in der genderorientierten Bildung und Beratung engagiert sind und sich zugleich darum bemühen, Gleichstellungspolitik und Geschlechtertheorie aufeinander zu beziehen (Frey et al. 2005).

Das Gender-Manifest fordert die KollegInnen zu einer „Rückbesinnung auf den inhaltlichen Kern und kritischen Gehalt des *Genderbegriffs*“ auf und legt ihnen nahe, sich wieder stärker an den geschlechtertheoretischen Überlegungen zu orientieren, die „im aktuellen Wissenschaftsdiskurs“ im Zentrum stehen (a. a. O., 1f.), und zwar aus zwei Gründen. Die VerfasserInnen des Manifests kritisieren erstens, „dass im Bereich von *GenderTraining* und *GenderBeratung* *GenderKonzepte* dominieren, die die derzeitige Ordnung der Geschlechter eher reproduzieren als verändern“, weil sie „dualisierend“ sind und dazu tendieren, Geschlechterstereotype aufzurufen und fortzuschreiben. Und sie kritisieren zweitens „eine zunehmende Interpretations-





weise von *GenderMainstreaming* als neoliberaler Reorganisationsstrategie zur Optimierung „geschlechtsspezifischer Humanressourcen“, die das „ursprüngliche emanzipatorische Ziel“ dieser Strategie verfehlt und sich auf ein „cleveres Management angenommener Geschlechterdifferenzen“ zum Zweck der „organisationsbezogenen Effizienzsteigerung“ beschränkt (alle wörtlichen Zitate: a. a. O., 1).

Auch in anderen Veröffentlichungen, die sich mit neueren Konzepten der Gleichstellungspolitik befassen, sind es immer wieder diese zwei Punkte, die im Zentrum der Kritik stehen: (1) Die „Verbetriebswirtschaftlichung“ (Kahlert 2005) der Gleichstellungspolitik, also ihre zunehmend dominierende Orientierung an ökonomischen Rationalitätskalkülen; und (2) die inflationäre Verwendung des Gender-Begriffs (Scott 2001), die mit einer beispiellosen *Re-Dramatisierung des zweigeschlechtlichen Klassifikationsverfahrens* verbunden ist und immer auch die Botschaft mit transportiert, dass sie eben doch verschieden sind, ‚die‘ Frauen und ‚die‘ Männer, und dass diese Unterschiede so bedeutsam sind, dass man ihnen in Zukunft – um der Gleichstellung willen – nicht weniger, sondern mehr Beachtung schenken sollte.

Das Gender-Manifest sieht die Lösung dieser Probleme in der Rückbesinnung auf die emanzipatorisch-politischen Anfänge und die kritischen Potenziale feministischer Theorie und setzt damit implizit auf das Nürnberger-Trichter-Modell des Wissenstransfers. Die Gender-ExpertInnen brauchen, so scheint es, dringend eine Weiterbildung in Sachen feministischer Theorie und Geschichte der Gleichstellungs-

politik, dann werden ihnen die Schuppen schon von den Augen fallen. In einer wissens- und professionssoziologischen Perspektive ist allerdings zu befürchten, dass ihnen das für die Praxis, in der sie sich zu bewähren haben, nicht allzu viel helfen wird. Das politische Engagement, das der Institutionalisierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik vorausging und sie begründete, mag zwar als motivationale Basis noch heute viele Gender-ExpertInnen beflügeln. Aber in dem Maß, in dem aus dem frauenbewegten Einsatz für die Sache der Frauen eine Erwerbsarbeit geworden ist, der Gender-ExpertInnen in den unterschiedlichsten Organisationen des öffentlichen, privaten und Dritten Sektors nachgehen, haben sich die Koordinaten verschoben, innerhalb derer sie sich heute für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen.

Gender-ExpertInnen sind heute Wissensarbeiter, *knowledge worker* im Sinne Nico Stehrs (1994; 1998), und das Expertenwissen, über das sie *per definitionem* verfügen, ist ein praxis- und anwendungsorientiertes Wissen, das eine vermittelnde Stellung zwischen Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen einnimmt. Diese vermittelnde Stellung besteht nun aber – anders als vielfach angenommen – nicht einfach darin, wissenschaftliches Wissen in der Praxis ‚anzuwenden‘. Sie besteht vielmehr darin, es mit Blick auf eine spezifische Praxis zu reformulieren und neu zu konzipieren. Jede Re-Konstruktion von Wissen für die Belange einer bestimmten Praxis ist, wie Stehr (a. a. O.) wiederholt betont, immer auch eine Neu-Konstruktion von Wissen. Und diese Neu-Konstruktion orientiert sich, wie präzisierend zu ergänzen wäre, maßgeblich an den Ziel- und Problemdefinitionen derjenigen,

die ExpertInnen für sich gewinnen müssen, um überhaupt als Experten tätig werden zu können. Gender-ExpertInnen stellen – wie andere *knowledge worker* auch – Wissen *für andere* zur Verfügung, und das setzt zunächst einmal voraus, dass sie von diesen anderen als ExpertInnen anerkannt und zu Rate gezogen werden, weil sie glaubhaft versichern, etwas zu wissen, das diesen anderen hilft, ihre Probleme zu lösen.

ExpertInnen verfügen zwar *per definitionem* über „die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit“ (Hitzler et al. 1994; vgl. auch Hitzler 1994; 1998), und auch die Anerkennung ihres Status als ExpertInnen ist ein Stück weit institutionalisiert und dokumentiert in Zeugnissen und anderen Ausweisen ihrer Qualifikation und Kompetenz. Aber in der Praxis hängt ihre Anerkennung immer auch daran, dass es ihnen gelingt, ihr Wissen so zu präsentieren, dass es anschlussfähig ist für die Handlungsziele ihrer zukünftigen KundInnen, KlientInnen oder AuftraggeberInnen. Das gilt *cum grano salis* auch für die neue Gruppe der Gender-ExpertInnen, zumal diese vielfach noch kein Zertifikat vorlegen können, das ‚beweist‘, dass sie Gender Studies studiert haben und über die verbriefte Kompetenz verfügen, Gender-Wissen für die Praxis zu entwickeln.

Gerade weil sich die Professionalisierung ihres Wissens formal noch in der Anfangsphase befindet, sind Gender-ExpertInnen sogar ganz besonders darauf angewiesen, klar und deutlich und verständlich zu explizieren, dass und was Gender Management, Gender Budgeting oder Gender Trainings beitragen zur Erreichung der jeweiligen Organisationsziele. Anschlussfähig-

keit für die Handlungsziele ihrer prospektiven AdressatInnen – das ist eine der Schlüsselqualifikationen, über die Gender-ExpertInnen verfügen müssen, denn schließlich könnten ihre AuftraggeberInnen sich ja immer auch andere ExpertInnen suchen, wenn ihnen Vorschläge der einen nicht zielführend erscheinen.

In dieser Perspektive erweisen sich gerade die Aspekte des aktuellen Gender-ExpertInnenwissens, die aus der Sicht feministischer Theorie wiederholt zum Gegenstand der Kritik geworden sind, als integrale Bestandteile der Berufspraxis von Gender-ExpertInnen, die diese nicht einfach leichten Herzens in den Wind schlagen können, sobald sie theoretisch eines Besseren belehrt werden. Die Messlatte für gutes und praxisrelevantes Wissen, an der sich Gender-ExpertInnen aus praktischen Gründen zu orientieren haben, ist nicht einfach und schon gar nicht unvermittelt den Einsichten der Geschlechterforschung zu entnehmen. Als Messlatte fungieren vielmehr die Ziel- und Problemdefinitionen, die für die ‚AbnehmerInnen‘ ihres Wissens handlungsleitend sind. Und die orientieren sich in der Regel nicht an den Einsichten feministischer Theorie. Sie orientieren sich an ökonomischen Rationalitätskalkülen, in Zeiten des *New Public Management* und der *unternehmerischen Hochschule* auch im öffentlichen Sektor. Und sie orientieren sich in Sachen Gender an dem uns allen selbstverständlichen Alltagswissen, das zwei Geschlechter kennt, die natürlich verschieden sind.

Die Gender-ExpertInnen sind also durchaus gut beraten, wenn sie diese beiden Aspekte, den Bezug auf ökonomische Rationalitätskalküle und



den Bezug auf das Alltagswissen in Sachen Gender, in ihren Handlungsvorschlägen *expressis verbis* aufgreifen und betonen. Gleichstellung als Mittel zum Zweck der Organisationsmodernisierung und der Effizienzsteigerung oder Personalentwicklung durch die gezielte Förderung der besonderen Potenziale von Frauen – das sind in der Konstellation sozialer Praxis, in der Gender-ExpertInnen sich zu bewähren haben, schlüssige und anschlussfähige Konzepte, ganz unabhängig davon, was die feministische Theorie von ihnen halten mag. Das ist – jedenfalls in professions- und wissenssoziologischer Sicht – eine der folgenreichsten Konsequenzen, die mit der Verberuflichung und Professionalisierung des frauenbewegt-politischen Engagements der 1970er und 1980er Jahre verbunden war und ist.

#### 4. Alltagsweltliches Geschlechterwissen und *doing gender*

Beim Alltagshandeln haben wir es demgegenüber mit einer Handlungskonstellation zu tun, in der ein allen kompetenten Gesellschaftsmitgliedern gemeinsames Alltagswissen vorausgesetzt und aktualisiert wird, das die Einzelnen in die Lage versetzt, in der Interaktion mit anderen ihre eigene Positionierung im sozialen Feld auszuhandeln und sich wechselseitig dessen zu versichern, dass sie dieselbe Alltagswirklichkeit bewohnen und die fraglosen Selbstverständlichkeiten teilen, die diese Wirklichkeit fundieren.

Das handlungsgenerierende und wirklichkeitsverbürgende Potenzial des Alltagswissens be-

ruht dabei ganz wesentlich darauf, dass es weit mehr umfasst als die kognitiv-sprachförmigen Wissensbestände, über die sich explizit Auskunft geben lässt. Beim Alltagswissen haben wir es mit einem pluralen Erfahrungs- und Handlungswissen zu tun, das einen breiten Fundus fragloser Selbstverständlichkeiten und inkorporierter Handlungsrouninen umfasst, die weniger im Kopf ‚sitzen‘ als im Körper und scheinbar wie ‚von selbst‘ geschehen (vgl. Hirschauer 1996; Wetterer 2008b).

Auch für das alltagsweltliche Geschlechterwissen gilt, dass die diskursiv verfügbaren Bestandteile dieses Wissens zwar die expliziten Formen der Kommunikation und Selbstverständigung anleiten und bestimmen, aber im Handeln, im *doing gender*, unterstützt oder konterkariert werden können durch ein praktisches Wissen, das Handlungsfähigkeit ermöglicht, weil es zur Routine geworden ist, und Erwartensicherheit gewährleistet, ohne dass man lange darüber nachdenken muss.

Besonders gut studieren kann man das gegenwärtig in den gut ausgebildeten städtischen Mittelschichten, bei denen eine erhebliche Diskrepanz zwischen diskursivem und praktischem Wissen zu beobachten ist (vgl. Wetterer 2003; 2006). Folgt man neueren Untersuchungen über die Arbeitsteilung in Familie, Partnerschaft oder Beruf, so gelangt man ein ums andere Mal zu dem Ergebnis, dass Gleichberechtigung und Individualisierung in diesem sozialen Milieu selbstverständlich geworden sind, während tradierte Geschlechternormen ihre fraglose Selbstverständlichkeit und Verbindlichkeit weitgehend verloren haben. Die erste Antwort jedenfalls, die

empirische Studien zu Tage fördern, wenn sie nach der Arbeitsteilung im Haushalt fragen oder nach den Kriterien für den Einstieg und Aufstieg im Beruf, lautet mit schöner Regelmäßigkeit: Geschlecht spielt keine Rolle (mehr). Jedenfalls nicht mehr im Selbstverständnis der Akteure, nicht auf der Ebene des Redens und der Diskurse. Das diskursive Geschlechterwissen orientiert sich heute hoch selektiv an der Idee der Gleichheit. Nur die Praxis erzählt eine ganz andere Geschichte (vgl. Kaufmann 1994; Koppetsch/Burkhardt 1999; Gildemeister 2005a und 2005b; sowie die Beiträge in Gildemeister/Wetterer 2007).

In der Praxis kommen implizite und inkorporierte Wissensbestände zum Tragen, in denen noch die alten asymmetrischen Geschlechterpositionen bewahrt sind. Im Haushalt sind es die Gesten, die alltägliche Handlungsrouninen, die den Frauen einfach leichter von der Hand gehen (Kaufmann 1994) und so dazu beitragen, dass die Idee der Gleichheit in der Praxis noch kaum ihren Niederschlag gefunden hat, weil die einen noch im Schlaf die Handtücher richtig falten können, während die anderen auch hellwach nicht sehen, dass der Korb mit der schmutzigen Wäsche schon wieder mehr als voll ist. Im Beruf sind es vorreflexive und automatische *gender status beliefs*, die dafür sorgen, dass Männern – und zwar von Männern und Frauen – automatisch Kompetenz und Autorität zugeschrieben werden, während ihre Kolleginnen immer neu beweisen müssen, dass auch sie über beides verfügen (Ridgeway 2001).

Das alltagsweltliche Geschlechterwissen ist also widersprüchlich und heterogen. Und das stellt in gleichstellungspolitischer Hinsicht vor

allem deshalb eine Herausforderung dar, weil die Handlungsrouninen, mit denen die Akteure selbst zur Reproduktion der ‚alten Verhältnisse‘ beitragen, in ihrem Selbstverständnis keinen legitimen Ort mehr haben und über sie deshalb lieber geschwiegen als gesprochen wird. Und dieses Schweigen ist wertvoll, weil es den Handelnden die Möglichkeit gibt, sowohl an der Idee der Gleichheit und ihrem avancierten Selbstverständnis festzuhalten als auch jene Art von Handlungsfähigkeit zu bewahren, ohne die der Alltag zu einer endlosen Abfolge mühsamster Aufgaben wird.

Mit dem Reden beginnen – wie Jean Claude Kaufmann (1994) eindrucksvoll gezeigt hat – die Zweifel, verlieren die Gesten ihre Selbstverständlichkeit und Evidenz, wird das, was zunächst die einfachste Sache der Welt schien, zu einer Hürde, die immer höher scheint und die mit der Thematisierung der Ungleichheit, zu der die Gleichstellungspädagogik auffordert, nicht schwindet und nicht schrumpft. Eher ist das Gegenteil der Fall, jedenfalls im Alltagshandeln, das auf langfristige Lösungen nicht warten kann, wenn es ins Stolpern kommt oder zu stocken droht.

Auch die ‚normalen‘ Gesellschaftsmitglieder sind also, wie hier deutlich wird, durchaus gut beraten, an ihrem inkohärenten Alltagswissen festzuhalten. Sie sind gut beraten, sich im Reden auf die Idee der Gleichheit zu beziehen, die in bestimmten sozialen Milieus heute zur Norm geworden ist. Sie tun gut daran, sich im Handeln auf ihr praktisches Wissen zu verlassen, das in Sekundenschnelle Handlungsfähigkeit und Erwartenssicherheit ermöglicht. Und sie haben einigen Grund, über

die Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis am liebsten zu schweigen und nur, wenn es gar nicht mehr anders geht, vehement darauf zu insistieren, dass es diese Diskrepanz für sie überhaupt nicht gibt, weil sie sich selbst und selbstbestimmt dafür entschieden haben, das zu tun, was andere früher getan haben, weil sie Rollenbildern verhaftet waren, die inzwischen passé sind.

## 5. Wissenschaftliches Wissen, feministische Theorie und *doing science*

Beim wissenschaftlichen Wissen, dem ich mich zum Schluss kurz zuwenden möchte, haben wir es in der wissenssoziologischen Perspektive, auf die ich hier rekurriere, mit einem handlungsentlasteten systematischen Wissen zu tun, das sich an disziplinspezifischen Regeln und Problemdefinitionen orientiert. Relevant für diesen Wissenstypus sind die Wirklichkeitskonstruktionen, die sich innerhalb des mehr oder weniger fest etablierten Bezugsrahmens bewegen, der eine Disziplin als Disziplin konstituiert und auf einer Übereinkunft darüber basiert, was relevante Fragen, was gültige Beweisverfahren und akzeptable Problemlösungen sind (vgl. u. a. Sprondel 1972; Hitzler 1994 und 1998).

Handlungsentlastet ist dieses Wissen insofern, als die Orientierung an alltagsweltlichen Sinnbezügen oder politischen Zielsetzungen für dessen immanente Logik ohne Relevanz ist. Zugleich stellt die Produktion wissenschaftlichen Wissens aber selbst eine soziale Praxis dar, die der Anerkennung bedarf. Auch wissenschaftliches Wissen ist intersubjektiv geteiltes Wissen





und muss durch das Nadelöhr der Validierung, um zu wissenschaftlichem Wissen zu werden. Und dieses Nadelöhr finden wir vergegenständlicht in den Verfahren des *peer review*, die über die Anerkennung von WissenschaftlerInnen entscheiden – und zwar, wie die Anonymität dieser Verfahren signalisiert und verbürgen soll, ausschließlich anhand des von ihr oder ihm präsentierten Wissens und folglich ohne Ansehen der Person.

Wissenschaftliches Wissen unterscheidet sich vom ExpertInnenwissen also durch die Orientierung an disziplinspezifischen und vor allem an *innerwissenschaftlichen* Gütekriterien und durch das Forum, das über die Anerkennung

von Wissen entscheidet. Wissenschaftliches Wissen hat sich in der *scientific community* zu bewähren, die auf einer *expliziten* Übereinkunft darüber basiert, welche Regeln und Gütekriterien bei der Produktion und Evaluierung wissenschaftlicher Erkenntnisse gelten sollen, und auf dem Anspruch, dass diese Regeln und Gütekriterien für alle gleichermaßen gelten.

Auch feministische TheoretikerInnen haben in den letzten drei Jahrzehnten ziemlich genau das getan, was dem klassischen Bild des Wissenschaftlers entspricht: Als Musterschülerinnen der Aufklärung und Newcomerinnen im wissenschaftlichen Feld haben sie ein handlungsentlastetes systematisches Geschlecht-



terwissen entwickelt, das sich mit großer Konsequenz an den Standards ihrer jeweiligen Herkunftsdisziplin orientiert. In der Soziologie gehörten sie damit – nach Garfinkel und Goffman – zu den ersten, die Durkheims Grundregel, Soziales nur mit Sozialem zu erklären und nicht mit der Natur, der Biologie oder dem Willen der Götter, auf einen Gegenstandsbe-  
reich bezogen haben, dessen Analyse bis dahin  
größtenteils auf stillschweigenden Anleihen  
beim Alltagswissen basierte (so zuerst: Kessler/  
McKenna 1978: ix–x; vgl. auch Hirschauer  
1996: 241–245).

Die sogenannte konstruktivistische Wende, die das Ergebnis dieses konsequent soziologischen Nachdenkens über die Geschlechterunterscheidung war und ist, hat die gleichsam ‚normalen‘ Schwierigkeiten im Dialog zwischen Gender-ExpertInnen, GeschlechterforscherInnen und den Frauen und Männern auf der Straße noch einmal ganz erheblich zugespitzt. Die Einsicht, dass die Geschlechterdifferenz nicht von der Natur bereitgestellt, sondern in der sozialen Praxis hergestellt wird, stellt einen Paradigmenwechsel im Nachdenken über Geschlecht dar, der für das Alltagswissen kaum bezugsfähig ist, der für das Alltagshandeln selbst feministischer TheoretikerInnen weitgehend folgenlos bleibt und der für die Praxis der Gender-ExpertInnen, die auf die Anschlussfähigkeit ihres Wissens für andere angewiesen sind, allenfalls sehr vermittelt von Nutzen ist.

Die konstruktivistische Wende stellt eine theoretische Einsicht bereit, mit deren Hilfe man Handeln rekonstruieren und rekonstruierend verstehen kann. Aber aus ihr folgt keine Praxis,

jedenfalls keine, die in unserer Alltagswirklichkeit irgendwie anerkennungsfähig wäre. Selbst in der *scientific community*, die sich darauf geeinigt hat, dass alltagsweltliche Wissensbestände für die Beurteilung wissenschaftlichen Wissens ohne Bedeutung sind, kann man über die soziale Konstruktion von Geschlecht zwar heute sehr schön schreiben und lesen. Aber schon im Reden, schon in einer Konstellation sozialer Praxis also, in der die Mitglieder dieser *community* körperlich präsent sind und einander sehen und hören können, wird es ohne Anleihen beim Alltagswissen, ohne *doing gender*, sehr schnell sehr schwierig.

Die grundlagentheoretischen Erkenntnisse der Geschlechterforschung sind, wie man hier sehen kann, in einer Weise ‚unpraktisch‘ oder praxisuntauglich, die schon das *doing science* in Kopräsenz der Akteure vor Herausforderungen stellt und die sich in kein Gender-Kompetenz-Training unvermittelt integrieren lässt. Das ist eine der folgenreichsten Konsequenzen, die mit der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die Institutionen des Wissenschaftssystems verbunden war und ist.

## 6. Fazit und Ausblick

Die Typologie des Geschlechterwissens, die ich zuvor skizziert habe, unterscheidet Typen von Wissen nach Maßgabe der Praxis, die sie ermöglichen, und nach Maßgabe der Anerkennungsregeln, denen sie Rechnung zu tragen haben. Alltagswissen, Gender-ExpertInnenwissen und wissenschaftliches Geschlechterwissen stellen Idealtypen von Wissen dar, die für

unterschiedliche Konstellationen sozialer Praxis handlungsrelevant und dort aus praktischen Gründen unverzichtbar sind. Sie ermöglichen Handeln – Alltagshandeln, ExpertInnen-Handeln oder die Produktion wissenschaftlichen Wissens. Und an ihnen hängt die Anerkennung der Handelnden als kompetentes Gesellschaftsmitglied, als Gender-ExpertIn oder als GeschlechterforscherIn.

Nun liefern Idealtypen allerdings keine realistische Beschreibung der sozialen Wirklichkeit. Ihr heuristischer Wert beruht vielmehr darauf, dass sie systematisch Unterschiede machen, wo in der sozialen Wirklichkeit fließende Übergänge, Wechselwirkungen und Austauschbeziehungen anzutreffen sind. Idealtypen sind hypothetische Konstruktionen, sind Denkopoperationen, deren Ziel es ist, die dem jeweiligen Wissens- und Handlungstypus inhärente Logik strikt heraus zu destillieren. Und gerade weil sie das tun, lässt sich mit ihrer Hilfe gezielt ins Scheinwerferlicht rücken, warum der Dialog zwischen Gleichstellungspolitik, Geschlechterforschung und ‚normalen‘ Gesellschaftsmitgliedern so schwierig geworden ist, warum der Wissenstransfer nicht nach dem Modell des Nürnberger Trichters funktioniert und die Gleichstellungspädagogik so oft ins Leere läuft.

Im Scheinwerferlicht stehen die guten Gründe, die Gender-ExpertInnen, GeschlechterforscherInnen und die Frauen und Männer auf der Straße haben, an ihrem je besonderen Wissen festzuhalten. Im Scheinwerferlicht stehen damit auch die neuralgischen Punkte, an denen die Kommunikation zu Scheitern droht und der Wissenstransfer ins Stocken gerät. Und im

Scheinwerferlicht kann man zwei weitere Aspekte sehen, die für das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen wichtig und folgenreich sind. Man kann sehen, dass die Idee der Gleichheit gegenwärtig auf dem besten Wege ist, sehr erfolgreich zu scheitern, weil sie zur neuen Norm, zu einem „Regulativ des Redens“ (Wetterer 2006) geworden ist, während das praktische Handeln aus gutem Grunde weiter seiner eigenen Logik folgt. Und man kann sehen, dass Gender Management, Gender Controlling oder Gleichstellungspädagogik, diese aktuellen, hoch professionellen Nachfahren der Frauenbewegung, Gleichstellungspolitik nicht ersetzen können, auch wenn sie heute vielfach als deren Substitute oder Platzhalter fungieren.

Gender-ExpertInnen sind – nicht nur idealtypisch, sondern wirklich – *knowledge worker* geworden. Der Handlungsspielraum, den sie haben, um gleichstellungspolitische Zielvorstellungen praktisch umzusetzen, hängt immer auch davon ab, welche Handlungsziele ihre Auftrag- oder ArbeitgeberInnen verfolgen und welches Geschlechterwissen für ihre KundInnen, KlientInnen oder Vorgesetzten plausibel und bezugsfähig ist.

Wenn meine theoretisch begründete Typologie des Geschlechterwissens irgendeinen praktischen Nutzen hat für die Gleichstellungspolitik – und ich bin aus den zuvor dargelegten Gründen inzwischen sehr vorsichtig geworden mit Ratschlägen aus der Theorie an die Praxis –, so läge er in der Einsicht, dass der Idee der Gleichheit nur dann nachhaltig auf die Sprünge geholfen werden könnte, wenn es an

einflussreicher Stelle politische EntscheidungsträgerInnen, Hochschulrektoren oder Firmenleitungen gäbe, die Gender-ExpertInnen zu Rate ziehen, um die Gesellschaft, die Universität Innsbruck oder die Grazer Niederlassungen der Bank Austria so umzugestalten, dass deren Mitglieder verlässlich neue Erfahrungen machen und mit den neuen Erfahrungen neue Handlungsroutrinen ausbilden können. Ein neues praktisches Wissen entsteht nicht im Kopf. Es entwickelt sich nur im Rahmen einer neuen Praxis. So einfach ist das. Und so schwierig.

### Literaturverzeichnis

*Andresen, Sünne/Irene Dölling (2005).* Umbau des Geschlechterwissens von Reformakteurinnen durch Gender Mainstreaming? in: Ute Behning/Birgit Sauer (Hg.): Was bewirkt Gender-Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, Frankfurt a.M./New York, 171–187.

*Berger, Peter L./Thomas Luckmann (1969).* Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt a. M.

*Dölling, Irene (2003).* Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen, in: Sünne Andresen/Irene Dölling/Christoph Kimmerle (2003): Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren, Opladen, 113–165.

*Frey, Regina/Jutta Hartmann/Andreas Heilmann/Thomas Kugler/Stephanie Nordt/Sandra Smykalla (2005).* Gender-Manifest. Plädoyer für

eine kritisch-reflektierte Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung, Berlin. Internet: <http://www.gender-mainstreaming.org/>

*Garfinkel, Harold (1967).* Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs.

*Gildemeister, Regine (2005a).* Geschlechtliche Kategorisierung und Gleichstellungsnorm: Tücken der Gleichzeitigkeit, in: Maria Funder/Steffen Dörhöfer/Christian Rauch (Hg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft, München/Mering, 59–76.

*Gildemeister, Regine (2005b).* Gleichheitssemantik und die Praxis der Differenzierung: Wann und wie aus Unterscheidungen Unterschiede werden, in: Ulrike Vogel (Hg.): Was ist weiblich? Was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften, Bielefeld, 71–88.

*Gildemeister, Regine/Angelika Wetterer (Hg.) (2007).* Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen, Münster.

*Hirschauer, Stefan (1996).* Wie sind Frauen, wie sind Männer? Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem, in: Christiane Eifert et al. (Hg.): Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel, Frankfurt a.M., 240–256.

*Hirschauer, Stefan (2008).* Körper Macht Wissen. Für eine Somatisierung des Wissensbegriffs.

In: Angelika Wetterer (Hg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge, Königstein/Taunus: 82–95.

*Hitzler, Ronald (1994).* Wissen und Wesen des Experten. Ein Annäherungsversuch – zur Einleitung, in: Ders./Anne Honer/Christoph H. Maeder (Hg.): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit, Opladen.

*Hitzler, Ronald (1998).* Reflexive Kompetenz – Zur Genese und Bedeutung von Expertenwissen jenseits des Professionalismus, in: Wolfgang K. Schulz (Hg.): Expertenwissen. Soziologische, psychologische und pädagogische Perspektiven, Opladen, 33–47.

*Hitzler, Ronald/Anne Honer/Christoph H. Maeder (Hg.): (1994).* Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit, Opladen.

*Kahlert, Heike (2005).* Beratung zur Emanzipation? Gender Mainstreaming unter dem Vorzeichen des New Public Management, in: Ute Behning/Birgit Sauer (Hg.): Was bewirkt Gender-Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, Frankfurt a.M./New York, 45–62.

*Kaufmann, Jean-Claude (1994).* Schmutzige Wäsche. Die eheliche Konstruktion von Alltag, Konstanz.

*Koppetsch, Cornelia/Günter Burkart (1999).* Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich, Konstanz.

*Kessler, Suzanne J./Wendy McKenna (1978).* Gender. An Ethnomethodological Approach, Chicago.

*Ridgeway, Cecilia L. (2001).* Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt, in: Bettina Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie, Wiesbaden, 250–275.

*Schimank, Uwe (2006).* Rationalitätsfiktionen in der Entscheidungsgesellschaft, in: Dirk Tänzler/Hubert Knoblauch/Hans-Georg Soeffner (Hg.): Zur Kritik der Wissensgesellschaft, Konstanz, 57–81.

*Schütz, Alfred (1972).* Der gut informierte Bürger. Ein Versuch über die soziale Verteilung des Wissens, in: Gesammelte Aufsätze II: Studien zur soziologischen Theorie, Den Haag, 85–101.

*Scott, Joan W. (2001).* Die Zukunft von gender. Fantasien zur Jahrtausendwende, in: Claudia Honegger/Caroline Arni (Hg.): Gender – die Tücken einer Kategorie, Zürich, 39–63.

*Sprondel, Walter M. (1979).* „Experte“ und „Laie“: Zur Entwicklung von Typenbegriffen in der Wissenssoziologie, in: Ders./Richard Grathoff (Hg.): Alfred Schütz und die Idee des Alltags in den Sozialwissenschaften, Stuttgart, 140–154.

*Stehr, Nico (1994).* Arbeit, Eigentum, Wissen. Zur Theorie der Wissensgesellschaft, Frankfurt a.M.

*Stehr, Nico (1998).* Wissensberufe, in: Wolfgang K. Schulz (Hg.): Expertenwissen. Soziologische, psychologische und pädagogische Perspektiven, Opladen, 17–31.

*Wetterer, Angelika (2003).* Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen, in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster, 286–319.

*Wetterer, Angelika (2006).* Ordentlich in Unordnung? Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse. in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 4/2006, 5–22.

*Wetterer, Angelika (2008a).* Geschlechterwissen und soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens., in: Dies. (Hg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge, Königstein/Taunus, 39–63.

*Wetterer, Angelika (2008b).* Geschlechterwissen: Zur Geschichte eines neuen Begriffs, in: Dies. (Hg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge, Königstein/Taunus, 13–36.



# Lauter Einschluss, leise Ausschlüsse:

## Normative Visionen und gelebte Realitäten in der Forschung

■ Univ.-Prof. Dr. Ulrike Felt, Universität Wien

### Einleitende Überlegungen

Seit geraumer Zeit gibt es breite Versuche einer expliziten Gleichstellungs- und Förderpolitik für Frauen in Wissenschaft und Technik in akademischen Institutionen.

Kaum ein allgemein ausgerichtetes Politikdokument zum Thema Wissenschaft und Technik greift nicht auch mehr oder weniger explizit Gender-relevante Aspekte auf. Will man den vielen Deklarationen zum Thema Frauenförderung und Gleichbehandlung, aber auch den für

Frauen ins Leben gerufenen Programmen – also dem „lauten Einschluss“ – Glauben schenken, so müsste die Wissenschaft mittlerweile ein Eldorado für Frauen sein. Während also auf einer Makroebene alles auf dem richtigen Weg zu sein scheint, stellt sich trotzdem mit Nachdruck die Frage, wie es denn um den Alltag der Frauen in der Forschung steht. Dies ist von besonderem Interesse, da das Wissenschaftssystem bedeutende Umordnungsprozesse durchläuft und Werteordnungen – und damit auch Geschlechterbeziehungen – neu ausgehandelt werden.

Wagt man also einen zweiten Blick hinter die Kulissen der Statistiken und offiziellen Be-



kenntnisse zur Gleichstellung, so wird rasch deutlich, dass sich auf höheren Hierarchieebenen des Wissenschaftssystems die Situation nur sehr schleppend und sektoriell sehr ungleich entwickelt. Und selbst in Bereichen, in denen der Frauenanteil bei den Studierenden sehr hoch ist, sieht es bei der Berufung von Professorinnen nicht ganz so rosig aus. Tendenziell ist die Zahl der Frauen in der Wissenschaft zwar steigend (langsam auch auf den oberen Hierarchieebenen), aber Zahlen erzählen bekanntlich immer nur einen kleinen Teil dessen, was von Bedeutung ist. Damit ist wieder einmal die Frage auf dem Tisch: Wie steht es um die Praxis der Gleichstellungspolitik jenseits von Erklärungen, Programmen und Statistiken? Wie lässt sich die beobachtbare Veränderungsresistenz des Wissenschaftssystems in dieser Frage erklären oder zumindest partiell erfassen?

Zu diesem Zweck möchte ich den Fokus der Aufmerksamkeit verschieben, weg von einer Makroperspektive und den Übungen des Zählens von geförderten Frauen in wissenschaftlichen Institutionen, hin zu einer Analyse der Bedingungen des Arbeitens und Lebens in der Wissenschaft. Von Interesse sind also die multiplen Praxen wissenschaftlichen Arbeitens, die dominanten Wertesysteme, und damit zusammenhängend die vielfältig gestalteten Momente des Einschlusses aber auch des Ausschlusses von Frauen. Dies scheint ein notwendiger „Umweg“ zu sein: sich wegzubewegen von jenen Kategorien und Indikatoren, die im politischen Diskurs zu Geschlechterfragen in der Wissenschaft so zentral gesetzt werden, und den Blick auf die vielen Zwischenräume zu lenken, in denen Ordnungen im Wissenschaftssystem

hergestellt werden. Dabei geht es nicht um feste große Ordnungen, sondern eher im Sinne von Law (1994) um „modes of ordering“, also um die ständig laufenden Prozesse des Ordnen und Geordnetwerdens. Geschlecht ist in dieser Betrachtung also nicht eine klar gefasste, einfach zu messende und als Zeitreihe darstellbare Größe – es geht nicht nur um das Zählen von Männern und Frauen in Wissenschaft und Technik –, sondern umfasst etwa auch Fragen nach den Geschlechterkonnotationen bestimmter Tätigkeitsfelder innerhalb der Wissenschaft, nach Rollenzuschreibungen, Verhaltenszuschreibungen und vielem mehr. Damit ist Geschlecht eine aus multiplen Mikrobeobachtungen zusammengefügte Kategorie, die uns Aufschluss geben kann über die Qualität der Beziehung von Wissenschaft und Geschlecht.

Ich werde somit im Folgenden das Leben in der kontemporären Wissenschaft ins Zentrum der Analyse und Reflexion rücken, um schließlich in meinen „keineswegs abschließenden Überlegungen“ auf die Frage von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem zurückzukehren. Zu diesem Zweck greife ich auf Material aus zwei rezenten Forschungsprojekten zurück. Das erste war ein EU-Projekt mit dem Akronym *KNOWING: Knowledge, Institutions and Gender*<sup>1</sup>. Dabei handelte es sich um eine auf der Ebene der Disziplinen (Biochemie/molekulare Biologie und Soziologie), der Institutionen und nationaler Kontexte durchgeführte vergleichende Untersuchung wissenschaftlicher Arbeits- und Lebensbedingungen.

<sup>1</sup> <http://sciencestudies.univie.ac.at/forschung/abgeschlossene-projekte/knowing>

Interviews, Kurzfragebögen, Fokusgruppen, Beobachtungen in Labors und anderen Kommunikationszusammenhängen, aber auch forschungspolitische Dokumente bildeten hier die empirische Grundlage. Das zweite Projekt: *Living Changes in the Life Sciences: Tracing „the Ethical“ and „the Social“ Within Scientific Practice and Work Culture*<sup>2</sup> ist im österreichischen Kontext angesiedelt und versucht die Lebenswissenschaften quasi als eine Art von „Modellorganismus“ heranzuziehen, um die Auswirkungen des Wandels kontemporärer Wissenschaftssysteme auf die ForscherInnen besser verstehen zu können. Denn die Lebenswissenschaften werden insbesondere im österreichischen Kontext als ein sehr vielversprechendes Forschungsfeld gesehen, und zwar sowohl wissenschaftlich als auch wirtschaftlich und politisch. Daher kann davon ausgegangen werden, dass in diesem Bereich der Einfluss sich verändernder Rahmenbedingungen auf die ForscherInnen sehr deutlich sichtbar wird. Ausgedehnte, biographisch orientierte Interviews, Laborbesuche, Beobachtung in Lehrveranstaltungen und vieles mehr bildeten den empirischen Kern dieses Projekts. Es geht also darum zu verstehen, wie ForscherInnen ihr Leben in der Wissenschaft erzählen, wie sie dieses durch die Brille des Alltags, der Karriere, etc. fassen und wie sie sich damit auseinandersetzen. Die eigene Geschichte und Verortung, also das „Woher komme ich?“, „Warum bin ich hier?“, „Wohin will ich eigentlich?“, „Ist dies der richtige Platz für mich?“ und vieles mehr stehen im Zentrum.

---

2 <http://sciencestudies.univie.ac.at/forschung/abgeschlossene-projekte/living-changes-in-the-life-sciences>

## Wissenschaftssysteme im Wandel: Gelebte Widersprüche

Wenn wir heute über Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit diskutieren, ist es unumgänglich, dies vor dem Hintergrund eines sich auch in neuen Bezeichnungen ausdrückenden Wandels des Wissenschafts- und Forschungssystems zu sehen. So verweist z. B. „Triple-Helix“ (Etzkowitz und Leydesdorf, 2000) darauf, dass akademische Forschung, Industrie und Staat immer stärker ineinandergreifen; „Modus 2-Wissenschaft“ (Gibbons et al. 1994), rückt die bedeutende Rolle gesellschaftlicher Anwendungskontexte für die Produktion von Wissen ins Zentrum; „post-normale Wissenschaft“ (Funtowitz und Ravetz, 1993) hebt die Notwendigkeit der Integration außerwissenschaftlicher Akteure in die Wissensproduktion hervor. Ohne hier im Detail auf die Diagnosen eingehen zu können, lässt sich feststellen, dass sie alle etwas gemeinsam haben: den Verweis auf ein Phänomen der Konvergenz, also darauf, dass sich verschiedene gesellschaftliche Sphären und Rationale mit dem Wissenschaftssystem überlagern und daher eine Erosion der Grenzen zwischen Wissenschaft und Gesellschaft stattfindet. Dadurch entstehen neue Ordnungen, welche wiederum Wirkung auf die Kultur und Praxis des wissenschaftlichen Arbeitens haben.

Für die folgenden Überlegungen sind weniger die expliziten Veränderungen in ihren Details von Interesse – diese sind natürlich wichtig und ich werde auf einige eingehen –, sondern meine Aufmerksamkeit gilt viel mehr der oft undeutlich sichtbaren Wirkmächtigkeit dieses Wandels. Im Zentrum steht also das, was ich

als „Tacit Governance“ (Felt und Fochler, 2010) bezeichnen möchte, also implizite Formen des Regierens und Regulierens bis hinein in den Alltag der ForscherInnen. Denn der wissenschaftspolitisch gestützte bzw. vorangetriebene Wertewandel, so die Hypothese, bleibt nicht ohne Auswirkungen auf das Leben der WissenschaftlerInnen. Somit gilt es auch die Frage nach der Auswirkung auf Geschlechterordnungen im Wissenschaftssystem jenseits der statistischen Zählübungen immer wieder neu zu stellen. Dieser Wandel lässt sich konkret an einer ganzen Fülle von Veränderungen festmachen: Neue Karriereschemata strukturieren das Leben in der Wissenschaft wesentlich rigider als bislang, Projektifizierung bedeutet das fast ausschließliche Denken und Handeln in Form von temporal begrenzten und mit einem Budget versehenen Einheiten. Audit-Kulturen verweisen auf die Obsession, einen möglichst hohen Anteil wissenschaftlicher Arbeit messen und überwachen zu können; Exzellenzinitiativen unternehmen den Versuch, „Qualitätsklassen“ in der Wissenschaft deutlich zu machen. Was bewirken diese Veränderungen für den ForscherInnenalltag, für das Selbstverständnis der WissenschaftlerInnen, die in der Forschung arbeiten, aber auch für die Handlungsräume, die zur Verfügung stehen bzw. ohne allzu große Widerstände geschaffen werden können? Was lässt sich unter diesem Blickwinkel über die Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft sagen?

Durch eine Fokussierung auf die Mikropolitik bewege ich mich weg von expliziten Ausschlussmechanismen, also den klassischen Formen der Diskriminierung, die weiterhin Bestand

haben und Beachtung finden müssen. Allerdings stelle ich nach zwei Jahrzehnten universitärer Gremienarbeit mit Personalentscheidungen auf unterschiedlichsten Ebenen fest, dass man/Mann gelernt hat, dass der Ausschluss von Frauen in direkter und offensichtlicher Weise auf weniger gesellschaftliche Akzeptanz stößt. Gleichzeitig lässt sich bei genauerer Betrachtung sehr wohl ausmachen, dass die Praxis des Ausschlusses dadurch nicht verschwunden ist, sondern sich eben wesentlich leiser vollzieht, als dies zuvor der Fall war. „Leise Ausschlüsse“ ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu stellen, bedeutet die Verschiebung der Perspektive auf viele kürzere und oft unbedeutend wirkende Momente im ForscherInnenleben, auf die impliziten Wertesysteme und damit auch das Phänomen des Selbstausschlusses – also auf die behauptetermaßen „selbst getroffenen Entscheidungen“, das Wissenschaftssystem zu verlassen. Der Wandel des Lebens und Arbeitens in der Wissenschaft steht also im Mittelpunkt meiner Überlegungen; es geht zentral um die ForscherInnen und ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen. In Anlehnung an Sheila Jasanoff (2004) soll dabei auf die enge Verknüpfung von Leben in der Wissenschaft und Wissensproduktion verwiesen werden, um so hervorzuheben, dass dieser auf die AkteurInnen zentrierte Blick nicht nur eine Geschichte um die WissenschaftlerInnen erzählt, sondern auch von den Möglichkeiten Wissen zu erzeugen. Jasanoff bringt diese Verknüpfung von Lebens- und Wissensformen treffend auf den Punkt: „... the ways in which we know and represent the world (both nature and society) are inseparable from the way in which we choose to live in it“. Es geht also um die Fragen, welchen einschließenden



bzw. ausschließenden Charakter die Bevorzugung normativ verfestigter Lebensformen im Wissenschaftssystem hat und welches Wissen daher erzeugt wird/werden kann und welches nicht.

### **Epistemische Lebensräume: Über das Leben und Wissen in der Wissenschaft**

Aus der Arbeit mit den ForscherInnen, aus ihren Erzählungen heraus, wurde das Konzept der epistemischen Lebensräume (Felt 2009) entwickelt. Was verstehe ich darunter? Epistemische Lebensräume sind im Grunde genommen individuelle und kollektive Wahrnehmungen und

narrative Rekonstruktionen des (Bewegungs/Lebens)Raumes, den WissenschaftlerInnen für sich sehen. Dieser eröffnet oder begrenzt Handlungsmöglichkeiten; er unterliegt bestimmten, oft unsichtbaren und schwer zu benennenden Ordnungen und Wertungen; er formt, wie WissenschaftlerInnen arbeiten, welche Fragen sie sich stellen, wie sie auf Probleme zugehen. Er ist aber auch das sichere Territorium, von dem aus Neuland eröffnet werden kann; und er ist die Basis für ein Gefühl der Zugehörigkeit. Dieser Raum ist multidimensional und besteht zentral aus epistemischen Komponenten, etwa aus oft implizit präsenten Kriterien, die definieren, was unter „guter Wissenschaft“ verstanden wird: *Was sind interessante Fragen? Wie darf*

*man arbeiten und wie nicht? Welche Erkenntnisse haben Priorität?* u. s. w. Der epistemische Lebensraum hat aber auch eine räumliche Dimension: Es geht um die materielle Umgebung und die durch sie bestimmten Möglichkeiten und Beschränkungen (z. B. Zugang zu Ressourcen), aber auch um die implizite Geographie, in der man sich verortet. Diese Geographie erlaubt sowohl eine Verortung der Forschungsfrage im Zentrum oder an der Peripherie des Feldes als auch des institutionellen Rahmens (arbeite ich an einer renommierten Institution oder befindet sich mein Arbeitsplatz eher an der Peripherie). All dies sind wesentliche Aspekte, die mehr oder weniger Freiraum schaffen. Aber epistemische Lebensräume haben auch eine zeitliche Struktur: Es geht um Tempo, Lebensrhythmus, Produktionszyklen, Zeithorizonte und vieles mehr. Sie sind sozial strukturiert, ermöglichen und fördern also bestimmte Formen des Zusammenlebens und der Kooperation, während sie andere erschweren, und machen so fest, welchen Platz individuelle Entscheidungen gegenüber kollektiven Ausrichtungen haben. Schließlich gibt es eine Fülle von symbolischen Ordnungen und Leitwerten, wie Exzellenz, Audit, Mobilität, Rankings, die diesen Lebensraum mehr oder weniger wohnlich gestalten.

### Spurensuche: Über die vielfältigen und unsichtbaren Geschlechterordnungen in der Wissenschaft

Ausgehend von diesen konzeptuellen Überlegungen möchte ich mich kurz auf eine Art von Spurensuche machen und überlegen, wie an sehr unterschiedlichen Stellen und Momenten

im Wissenschaftsbetrieb Geschlechterordnungen hergestellt werden bzw. zum Tragen kommen. Es geht also darum, die bisweilen unsichtbaren, in die sozialen, kognitiven und institutionellen Strukturen der Wissenschaft eingewobenen Geschlechterordnungen herauszuarbeiten. Es gilt aufzuzeigen, dass „leiser Ausschluss“ durch eine Vielzahl von scheinbar „neutralen“ Praktiken vollzogen wird, dass durch sie bestimmte Geschlechterordnungen immer wieder performiert werden. Geschlecht wird, wie bereits eingangs erwähnt, in diesem Sinne nicht als eine fixe Kategorie angesehen, sondern wird erst in einem kontinuierlichen Prozess der Rekonfiguration immer wieder aufs Neue hergestellt. Der Frage der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft nachzugehen, bedeutet dann, den Assemblagen von Momenten, an denen Geschlechterordnungen performiert werden, mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Eine Sensibilisierung für den „leisen Ausschluss“ scheint auch deshalb wichtig, weil viele ForscherInnen, auch wenn sie selbst davon betroffen sind, diese Ausschlüsse nicht benennen und oft sogar negieren.

Ich möchte nun beispielhaft drei Kontexte skizzieren, in denen bei genauerer Betrachtung Ordnungen und deren potenziell ausschließende Wirkung für Frauen sichtbar werden.

### Audit-Strukturen

Der erste Kontext verweist auf die verstärkte Implementierung von sogenannten **Audit-Strukturen** auf unterschiedlichen Ebenen des Wissenschaftssystems, als Teil einer größeren

*New Public Management*-Logik. Konkret bedeutet dies die Verankerung von meist rein quantitativ orientierten Systemen zur Erfassung wissenschaftlicher Leistungen. Gleichzeitig geht damit auch eine weitreichende sprachliche Verschiebung einher. Zentrale Termini werden nun „Management“, „Ressourcen“ – auch Menschen werden hier als solche erfasst –, „Budgeting“ und viele mehr; alles Begrifflichkeiten, die zu- meist auch von denjenigen, die Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpolitik betreiben, relativ unreflektiert übernommen werden.

Die Einführung von Audit-Strukturen bedeutet, dass die in einer Forschungsinstitution tätigen WissenschaftlerInnen gleichsam gezwungen werden, ihre eigenen Leistungen entlang der im Audit-System vorgegebenen Dimensionen aufzubereiten und einer Bewertung zuzuführen. Die implizite Steuerungswirkung solcher Audit-Strukturen besteht schließlich darin, dass jede Tätigkeit auf ihre Passform mit dem System hinterfragt werden muss und nur jene Tätigkeiten zählen, die sich auch zählen lassen. Unterstützt wird dieser Wandel durch das starke Vertrauen, welches kontemporäre Gesellschaften in Zahlen haben (Porter 1995): Statistiken über Frauen-Köpfe in der Wissenschaft und andere numerische Werte stehen definitiv in der Hierarchie der Aussagekraft über den Zustand des Wissenschaftssystems an der Spitze. Dadurch wird aber gleichzeitig fast ausschließlich den messbaren Aufgaben Bedeutung zugemessen: Publikationen, Impact-Faktoren, Drittmittel, eingeladene Vorträge und Ähnliches sind die Favoriten (siehe z. B. Shore 2008). Bestimmte Formen der Arbeit, wie etwa Betreuungsarbeit oder Artikulationsarbeit, die

den Zusammenhalt von oft heterogenen Teams sicherstellen, werden durch die oben genannten Wertesysteme kaum erfasst. Ihre fehlende Passform mit einer Audit-Logik erweist sich als verhängnisvoll. Somit verlieren nahezu alle Tätigkeiten, die man unter dem Begriff „Care Work“ zusammenfassen könnte – etwa für die „Lab-family“, wie dies eine Interviewpartnerin sehr treffend genannt hat – an formaler Wertigkeit. Care Work wird in der Audit-Logik des Wissenschaftssystems, wie in vielen anderen Lebensbereichen auch, als freiwillige Zusatzleistung angesehen, obwohl sie überaus bedeutend für die Systementwicklung und oft auch sehr zeitaufwendig ist.

Audit-Strukturen werden dann vollständig wirkmächtig, wenn jede/r einzelne WissenschaftlerIn die Audit-Kriterien auch zur Selbstbeobachtung und Selbstbeurteilung heranzieht. So finden wir in den Interviews viele Selbsteinschätzungen wie: „Noch-nicht-genug-Output-haben“, „Zu-langsam-sein“, oder „Gar-nicht-die-richtige-Person-für-die-Wissenschaft-sein“. Diese Eigenbewertungen basieren auf den im Audit festgelegten Parametern. Dies führt dazu, dass insbesondere Frauen oft ihre Passfähigkeit in das System in Zweifel ziehen und angesichts der Unsicherheit, ob und wie ihre Arbeit wertgeschätzt wird, schließlich einen Weg aus der Wissenschaft erwägen. Dieses Phänomen kann bei jungen Frauen und Männern gleichermaßen beobachtet werden, ist bei ersteren jedoch aus vielen Gründen stärker ausgeprägt. Dies führt dann bisweilen zu einer Art des Selbstauschlusses von Frauen, d. h. zu dem Gefühl, nicht für dieses System geeignet zu sein.



## Zeitstrukturen

Der zweite Punkt, auf den ich eingehen möchte, betrifft die **zeitlichen Ordnungen** in der Forschung. Adam und Groves (2007) haben zu Beginn ihres Buches „Future Matters“ mit Nachdruck deutlich gemacht, welche zentrale Bedeutung heute Fortschritt und Geschwindigkeit haben; dies geht so weit, dass Stillstand mit Rückschritt gleichgesetzt wird. Auch in der Wissenschaft scheint sich dieses Denken durchgesetzt zu haben, denn viele, insbesondere junge ForscherInnen, beschreiben Stillstehen im Sinne einer Unterbrechung einer potenziellen wissenschaftlichen Karriere als eine nicht vorhandene Option. Dies steht in Zusammenhang mit der Vorstellung, dass zu jedem Zeitpunkt eine Masse an neuen AnwärtlerInnen versucht auf einen Platz in der Wissenschaft nachzurücken und Stehenbleiben daher mit der Furcht, aus dem System gedrängt zu werden, verbunden ist. Dies rückt die Vorstellung von einer linearen und ungebrochenen Karriere in den Vordergrund, ein Ideal, welches sich historisch aus männlichen Lebensformen entwickeln konnte (Garforth und Cervinková 2009). Die Herstellung dieser Linearität und Ungebrochenheit ist in der Funktionsweise des heutigen Wissenschaftssystems nicht mehr strukturelle oder institutionelle Aufgabe, sondern muss von jeder/m Einzelnen geleistet werden. Früher konnten vor allem Männer dies aufgrund der unhinterfragten familiären Unterstützung verwirklichen, heute stellt sich diese Frage im Sinne einer Geschlechtersymmetrie in völlig neuer Weise. Da aber aufgrund des Ideals der Mobilität auch die Zeiteinheiten, die junge WissenschaftlerInnen an einer Institution verbrin-



gen bzw. verbringen sollen, massiv geschrumpft sind, wird es für Frauen ungleich komplexer, diese Linearität und Ungebrochenheit aufrechtzuerhalten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Zeit zu einer kargen und umkämpften Ressource geworden ist und eine stark strukturierende Wirkung auf die epistemischen Lebensräume hat. In diesem Zusammenhang steht auch die Frage im Raum, wer über die ‚eigene‘ Zeit verfügen kann. Gerade die Projektifizierung und die auf begrenzte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverträge führen zu einem Verlust dessen, was Ylijoki und Mäntylä (2003) treffend als „zeitlose Zeit“ bezeichnet haben. Damit verweisen die Au-

torinnen auf das Phänomen, dass Zeit zum Nachdenken, oder Zeit, die nicht schon eine konkrete Widmung besitzt und einem konkret messbaren Output gegenübergestellt werden kann, zu einem Luxusgut wird. Dies bedeutet eine neue Form der buchhalterischen Übung, die gerade Frauen (aber zum Teil durchaus auch Männer) in jenen Phasen ihres Lebens praktizieren müssen, in denen sie versuchen, ihr wissenschaftliches Leben mit den ‚anderen‘ Leben in Einklang zu bringen.

### Mobilität

Der dritte Kontext, der für leise Ausschlüsse von Bedeutung ist, könnte mit dem Begriff **Mobilität** überschrieben werden. Es gibt kaum ein Thema, welches unisono so positiv dargestellt wird wie Mobilität. Während bei Auditing und anderen Aspekten der Veränderung durchaus kritische Stimmen laut werden, sind diese in Sachen Mobilität kaum hörbar. Was steht hinter diesem Begriff? Welche Erwartungen an Personen werden zum Ausdruck gebracht, und was erhofft sich die Forschungspolitik von der massiven Übersetzung dieses Begriffs in die Praxis? Nehmen wir den Diskurs auf EU-Ebene als Beispiel: Dort wird das ideale Ziel eines europäischen Forschungsraumes etwa mit der Hoffnung, dass 10% der *Humanressourcen* zu jedem Zeitpunkt in Bewegung sein würden, umschrieben. Die Frage, die nur wenig gestellt wird, ist die nach der Lebenssituation der Menschen, die zur Umsetzung dieses Ideals beitragen sollen. Solange das Ziel also diskursiv in Form des abstrakten Begriffs der *Humanressourcen* formuliert wird, scheint es unproblematisch.



Ich möchte mich hiermit keineswegs gegen Mobilität aussprechen, jedoch anregen, über die hochgradig normative Umsetzung dieser Idee nachzudenken. Denn in vielen wissenschaftlichen Feldern sind „Wanderjahre“ nach der Dissertation quasi ein Zwang, ohne den man kaum auf eine stabile Position oder gar auf eine Karriere im akademischen Feld hoffen kann. Es wäre also in diesem Kontext durchaus angebracht, eine Debatte darüber zu führen, welche unterschiedlichen Formen der Mobilität in einem Wissenschaftssystem sinnvoll und zielführend wären, und zwar sowohl für die einzelne Person als auch für das System.

Was bedeutet dies nun für Geschlechterordnungen im Wissenschaftssystem? Dazu möchte

ich zum einen auf die Überlegungen zur Wirkmächtigkeit von Audit-Strukturen und zum anderen auf eine von Kerr und Lorenz-Meyer (2009) entwickelte Unterscheidung zurückgreifen, nämlich zwischen „articulation workers“ und „mobile careerbuilders“. Im Zentrum steht die Frage, wie die Anforderungen einer starken Mobilität vereinbar sind mit der Notwendigkeit, stabile Arbeitsumgebungen zu schaffen und aufrecht zu erhalten, die ihrerseits wieder Voraussetzung für Mobilität sind. Während der vielfach männliche „mobile careerbuilder“ das Wandern durch Institutionen als Ressource für die Realisierung der eigenen Karriere sieht und damit auch erfolgreich sein kann, so beschreiben sich in unseren Interviews überwiegend Frauen in der Rolle als „articulation workers“, die ihre Aufgabe unter anderem darin sehen, einen Beitrag für ein qualitativ hochwertiges und stabiles Arbeitsumfeld zu leisten und so das System erhalten. Dass sich Chancengleichheit nicht herstellt, solange diese ungleiche Rollenverteilung im Wissenschaftssystem beibehalten wird, ist leicht ersichtlich.

### Keineswegs abschließende Überlegungen

Nun möchte ich nach diesen drei beispielhaften und sehr skizzenhaften Exkursen einige keineswegs abschließende Überlegungen anstellen. Im Grunde haben die letzten Seiten eine mächtige, durch rezente Reformen hervorgebrachte, normative Maschinerie skizziert, die eine umfassende Bedeutung für die Ausgestaltung von epistemischen Lebensräumen und Geschlechterverhältnissen hat. Das Wissenschaftssystem hat ein neues ideologisches Korsett erhalten, be-

stehend aus Werten wie Mobilität, Zählbarkeit, Kompetitivität, Internationalisierung, Exzellenz und vielen mehr. Es hat also eine bedeutende Reorientierung der Wissenschaft stattgefunden, ohne dass reflektiert wurde, welche Konsequenzen diese für unterschiedliche Personengruppen mit sich bringen könnte. In diesem Sinne ist es an der Zeit, eine Reflexion dieser „Tacit Governance“ von Wissenschaft, also des stillschweigenden Regierens und Regulierens der Forschung und der ForscherInnen durch die Managementstrukturen, vorzunehmen. Denn diese kontemporären Werteordnungen der Wissenschaft werden – und dies wurde in den zahlreichen Interviews und Beobachtungen deutlich – von vielen als quasi-natürlich und unumgänglich performiert. Dadurch erhalten *New Public Management*-Strukturen erstaunliche Robustheit. Sie werden zwar bejammert, aber nicht wirklich hinterfragt.

Kaum mehr gestellt wird auch die Frage, wie ein wissenschaftliches Leben heute gelebt wird bzw. gelebt werden kann, ob und welche Wahlmöglichkeiten bestehen. Dies hat weitreichende Konsequenzen für Geschlechterordnungen. Sollen diese besser gestaltet werden, so sind – wie bereits eingangs hervorgehoben – nicht nur die expliziten Momente des Ausschlusses von Frauen in den Blick zu nehmen; vor allem gilt es, die Aufmerksamkeit auf die indirekt wirksamen neuen Ordnungen zu lenken. Diese, so das Argument, haben das Potenzial, in vielfacher Weise zum Ausschluss von Frauen, vor allem aber auch zu einem Selbstausschluss, beizutragen, da Frauen sich oft selbst eine mangelnde Passform mit den neuen Anforderungen attestieren.

Die Verbesserung der Lebensbedingungen in der Forschung und die Berücksichtigung des Konzepts der epistemischen Lebensräume erfordern mehrere Maßnahmen. Zum einen ist es essentiell, eine kritische Debatte darüber zu initiieren, was Leben und Arbeiten in der Wissenschaft heute bedeutet. Dies betrifft insbesondere den Nachwuchs. Es kann also nicht nur darum gehen Passform einzufordern, sondern die Frage immer wieder neu zu stellen, wie Lebensbedingungen und Wissensproduktion verknüpft sind und warum daher Geschlechtergerechtigkeit auch eine Frage des möglichen Wissens ist, welches wir produzieren.

Darüber hinaus ist es wesentlich zu überdenken, welches Bild von Wissenschaft nach außen getragen wird. In vielen Staaten werden beträchtliche Mittel für Kommunikationsaktivitäten aufgewendet, um Kinder und Jugendliche für Wissenschaft und wissenschaftliche Karrieren zu begeistern. Die Darstellung der Lebensrealitäten in der Wissenschaft, die im Rahmen solcher Veranstaltungen geboten wird – etwa Kids Days, Kinderuniversitäten und viele mehr –, steht dabei vielfach in flagrantem Widerspruch zu den Bedingungen, die tatsächlich in der Wissenschaft herrschen. Diese Dissonanz hat zur Folge, dass viele unserer interviewten DissertantInnen sich selbst als hochgradig naiv beschreiben und hervorheben, dass sie erst im Laufe ihrer Doktorarbeit begriffen hätten, wie Wissenschaft wirklich funktioniert und was von ihnen gefordert wird. Dies führt dann vielfach zur Frage nach der Richtigkeit der eigenen Berufswahl. Die lustige, bunte, großzügige und willkommen heißende Wissenschaft scheint über weite Strecken dem Genre Fiktion anzugehören.

Schließlich ist und war die Wissenschaft immer ein von Mythen bestimmter Ort. Auch hier wird ein Spannungsfeld deutlich sichtbar: Während nach wie vor vielfach auf den klassischen Mythos von Wissenschaft als Berufung rekurriert wird, hat sich die Forschung selbst längst in Richtung verstärkten Unternehmertums, Managements und hochgradig taktisch-kompetitiven Verhaltens gewandelt und entsprechende neue Mythen kreiert. Die Kraft solcher neuen Mythen liegt in ihrer Fähigkeit, die durch sie propagierten Werte als natürlich und neutral und damit bestimmte Handlungsformen als vernünftig und zielführend erscheinen zu lassen.

In diesem Sinne scheint es an der Zeit zu reflektieren, auf welchen Sinngeschichten Wissenschaft heute beruht und wie die Fülle an Alltagspraxen, die wir WissenschaftlerInnen abverlangen, zu diesen stehen. Aber vielleicht kann es auch darum gehen, die grundlegenden Mythen, die Wissenschaft zusammenhalten, neu zu „erfinden“, und zwar in einer Weise, dass Geschlechtergerechtigkeit und andere Formen von Gerechtigkeit jenseits von Sondermaßnahmen und Schutzbestimmungen zur Normalität des Wissenschaftsbetriebs werden.

## Literatur

*Adam, Barbara und Groves, Chris (2007), Future Matters: Action, Knowledge, Ethics, Leiden.*

*Etzkowitz, Henry und Leydesdorff, Loet (2000), The Dynamics of Innovation: From National*

Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations, in: *Research Policy* 29, 109–123.

*Felt, Ulrike und Fochler, Maximilian (2010)*, Riskante Verwicklungen des Epistemischen, Strukturellen und Biographischen: Governance-Strukturen und deren mikropolitische Implikationen für das akademische Leben, in: Peter Biegelbauer (Hg.), *Steuerung von Wissenschaft? Die Governance des österreichischen Innovationssystems. Innovationsmuster in der österreichischen Wirtschaftsgeschichte*, Band 7 (Innsbruck: StudienVerlag): 297–328.

*Felt, Ulrike (Hg.) (2009)*, *Knowing and Living in Academic Research. Convergence and Heterogeneity in Research Cultures in the European Context*. Prague: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic.

*Funtowicz, Silvio und Ravetz, Jerome (1993)*, The Emergence of Post-Normal Science, in: René von Schomberg (Hg.), *Science, Politics, and Morality. Scientific Uncertainty and Decision Making*, Dordrecht/Boston/London.

*Garforth, Lisa und Cervinková, Alice (2009)*, Times and trajectories in academic knowledge production, in: Ulrike Felt (2009): 129–225.

*Jasanoff, Sheila (Hg.) (2004)*, *States of Knowledge. The Co-Production of Science and the Social Order*, London.

*Kerr, Anne und Lorenz-Meyer, Dagmar*, Working Together Apart, in: Felt (2009): 127–168.

*Law, John (1994)*, *Organizing modernity*. Oxford: Blackwell.

*Porter, Theodore (1995)*, *Trust in Numbers: The Pursuit of Objectivity in Science and Public Life*. Princeton: Princeton University Press.

*Power, Michael (1997)*, *The Audit Society: Rituals of Verification*. Oxford: Oxford University Press.

*Shore, Cris (2008)*, Audit culture and illiberal governance: Universities and the politics of accountability. *Anthropological Theory* 8 (3): 278–298.

*Ylijoki, Oili-Helena und Mäntylä, Hans (2003)*, Conflicting time perspectives in academic work, in: *Time & Society* 12, 55–78.





# Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung im Wettbewerb

■ *Dr. Heike Kahlert, Universität Rostock*

## 1. Einleitung

Die um sich greifende Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche bis hin zum Alltagsleben macht auch vor Hochschule und Forschung nicht Halt. Marktbedingungen haben Einzug in die wissenschaftlichen Institutionen und den akademischen Alltag gehalten und wirken nachhaltig verändernd auf die Organisationsstrukturen ebenso wie die organisationalen Prozesse und kulturellen Praktiken ein.

Dabei unterliegen die wissenschaftlichen Produkte, allen voran Forschung, Lehre und Studium, aber auch die Organisationen, in denen diese hervorgebracht werden, unter dem um sich greifenden Globalisierungsdruck einem Wettbewerb um Ressourcen wie finanzielle Förderung, Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und die damit verbundene Anerkennung und Reputation. Welche Bedeutung der Gleichstellung in diesem Wettbewerb zukommt, soll im Folgenden reflektiert werden.

Der Titel meines Beitrags ist gewollt doppeldeutig. In einem ersten Schritt frage ich nach dem Stellenwert von Gleichstellung und Gleichstel-

lungspolitik im Wettbewerb der wissenschaftlichen Institutionen um ‚die besten Köpfe‘. Es wird deutlich, dass der institutionelle Wettbewerb mit einer Stärkung der Gleichstellungspolitik einhergeht, denn Gleichstellung wird als unabdingbar für die Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftssystems angesehen. Zugleich finden sich aber auch Einschätzungen, dass mehr Gleichstellung mit einem Qualitätsverlust von Forschung und Lehre einhergehen und somit das Wissenschaftssystem schwächen könnte (vgl. Kap. 3). In einem zweiten Schritt betrachte ich das Feld der Gleichstellungspolitiken etwas näher und stelle hierbei einige Überlegungen zur Differenzierung und Diversifizierung von Gleichstellungspolitiken im Wettbewerb an. Dabei zeige ich unter der Überschrift „Gender und/oder Diversity“, dass die Ökonomisierung auch die Gleichstellungspolitik selbst verändert und mit einer wachsenden Aufmerksamkeit für die Vielfalt von Ungleichheiten neue politische Strategien und Richtungen hervorbringt. Dies trägt nicht nur zu einer Erweiterung des gleichstellungspolitischen Felds bei, sondern fördert auch den Wettbewerb zwischen und in den akademischen Institutionen um die ‚richtige(n)‘ gleichstellungspolitische(n) Strategie(n) (vgl. Kap. 4). Ein zusammenfassendes Fazit rundet die Erörterungen ab und bündelt die aktuellen gleichstellungspolitischen Herausforderungen unter wettbewerblichen Bedingungen nochmals (vgl. Kap. 5). Einleitend erfolgt eine Reflexion der Ökonomisierung von Hochschule und Forschung, in der geklärt werden soll, was mit der Rede vom Einzug des Marktes in die wissenschaftlichen Institutionen gemeint ist (vgl. Kap. 2). Was ist unter der Ausrichtung von Hochschule und Forschung an ökonomischen Prinzipien zu verstehen?

## 2. Die Ausrichtung von Hochschule und Forschung an ökonomischen Prinzipien

Die „Ökonomisierung des Politischen“ (Pelizzari 2001) greift seit den 1980er Jahren um sich und geht mit einer betriebswirtschaftlichen Modernisierung des Staates um sich. Das *New Public Management*, wie diese Verbetriebswirtschaftlichung des Staates auch genannt wird, „zielt auf eine Neubewertung der Staatsausgaben und eine Neuorganisation der Aufgabenerledigung durch staatliche und kommunale Institutionen. Zum einen geht es um die Art und Weise der administrativ-organisatorischen Umsetzungen von Staatsaufgaben und hier insbesondere die Einführung einer marktgesteuerten, kundenorientierten öffentlichen Dienstleistungsproduktion, die unter dem Stichwort Binnenmodernisierung diskutiert wird. Die dominierende Frage ist dabei: Wie kann die Effizienz im öffentlichen Sektor gesteigert werden? Zum anderen steht die Reichweite staatlicher Politik und hier insbesondere (...) die Bestimmung der optimalen Leistungstiefe im Blickpunkt des Interesses. Hier wird danach gefragt, ob und in welchen Formen staatliches Handeln stattfinden soll.“ (Naschold/Bogumil 2000: 15) Damit sind die Eckpfeiler des Wettbewerbsstaates benannt: Effizienzsteigerung und Leistungsoptimierung – bei sinkenden Einnahmen und gedeckelten Haushalten.

Der Staat zieht sich jedoch keineswegs gänzlich aus der Hochschulsteuerung zurück: Aufgrund der besonderen Stellung der Hochschulen in spätmodernen Gesellschaften hat er ein Interesse daran, dass die Hochschulen trotz ihrer verfassungsmäßig garantierten Staatsferne grundsätzlich seinem Zugriff und Einfluss erhalten

bleiben. An die Stelle der bisherigen Fein- bzw. Detailsteuerung tritt nun eine Grob- bzw. Gesamtsteuerung, in der der Staat als Impulsgeber, Moderator und Berater fungiert. Von staatlicher Seite ist das Ziel, den Hochschulen selbst mehr Autonomie in der Bewältigung ihrer Probleme und in ihrer inneren Reform zu geben. Dies geht unter restriktiven Haushaltsbedingungen mit einem Wandel von der Input-Finanzierung zur Output-Orientierung einher. Mit der Einführung der sogenannten Neuen Steuerung müssen sich die Hochschulen zu eigenständigen Organisationen entwickeln und entsprechende Leitungs-, Entscheidungs- und Kontroll- bzw. Bewertungsstrukturen etablieren. Sie sind gehalten, ökonomisch zu agieren und zu denken.

Längst haben marktorientierte Prinzipien und Managementstrategien also auch Einzug in Hochschule und Forschung gehalten, und zwar in allen Wissenschaftssystemen, wenn auch mit länderspezifischen Besonderheiten in Abhängigkeit von den jeweiligen Entwicklungspfaden. Im internationalen Kontext gibt es hierzu eine umfängliche Forschungsliteratur, die den Einfluss ökonomischer Prinzipien auf die Wissenschafts- und Hochschulentwicklung und das sich verändernde Verhältnis zwischen Wissenschaft, Hochschule und Staat analysiert. Wachsender Wettbewerb, Konkurrenz, Leistungs- und Profilierungsdruck sind nun auch zwischen Hochschulen an der Tagesordnung. Seinen vorläufigen Höhepunkt hat die Förderung des Wettbewerbs in Bezug auf den nationalen Kontext in der „Exzellenzinitiative zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ gefunden, die derzeit in die dritte Runde geht. Mit der Exzel-

lenzinitiative sollte eine Leistungsspirale für die gesamte nationale Wissenschaftslandschaft, mit dem Ziel der Ausbildung von Spitzen und der Anhebung der Qualität des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystems in der Breite, angestoßen werden. Alle Hochschulen sind zu Rationalisierungs- und Reorganisationsprozessen von Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung aufgefordert und sollen sich dabei an betriebswirtschaftlichen Leitideen orientieren. Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung sollen nun nach ökonomischen Kriterien funktionieren und bewertet werden, möglichst effizient, nützlich und in ihrem Output auch außerhalb des Wissenschaftssystems verwertbar sein. Ihre Qualität ist dokumentiert in Evaluationen, Rankings und Impact-Faktoren, mit denen institutionelle und individuelle Leistungen gemessen werden.

In diesem Zusammenhang werden in Bezug auf die Wissenschaftsentwicklung in der Wissenschaftsforschung zwei verschiedene Modi der Erkenntnisproduktion unterschieden (vgl. Gibbons u. a. 1994; Nowotny 1999; Nowotny u. a. 2004). Das herkömmliche moderne Wissenschaftsverständnis, von Michael Gibbons, Helga Nowotny und anderen „Modus 1“ genannt, betont in Anlehnung an Newton'sches Denken vor allem die logische Stringenz der Inhalte, die Sauberkeit der Methodik und die disziplinäre Orientierung, bewertet die Prozesse der Vermittlung und der Kommunikation aber nicht allzu hoch. Es orientiert sich an innerakademischen Standards und Homogenität. Die andere, neue Form, genannt „Modus 2“, folgt hingegen dem Primat der gesellschaftlichen Nützlichkeit und schreibt Teamarbeit, vorü-

bergehende Kooperations- und Organisationsformen bei der Wissenschaftsproduktion auch über institutionelle Grenzen hinweg, transdisziplinäre Verständigung und Transformation der modernen disziplinären Ordnung des Wissens, Problemorientierung, die Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und den Dialog zwischen Expertinnen/Experten und ‚Laiinnen/Laien‘ groß. Ein derartiges Wissenschaftsverständnis wird nach Ansicht von Gibbons und Nowotny in spätmodernen Gesellschaften immer bedeutsamer, denn es spiegelt die zunehmende wechselseitige Durchdringung von Wissenschaft und Gesellschaft. Zwar trifft die etwas schematisch daherkommende Unterscheidung von „Modus 1“ und „Modus 2“ in der

Wissenschaftsforschung auf ein geteiltes Echo (vgl. Weingart 1997; Bender 2001). Weitgehende Einigkeit besteht aber darüber, dass der Druck auf Wissenschaft, gesellschaftlich nützlich und möglichst unmittelbar ökonomisch verwertbar zu sein, gestiegen ist. Keineswegs ausgemacht ist dabei jedoch, was in diesem Zusammenhang ‚gesellschaftlich nützlich‘ meinen kann und soll.

Die Ökonomisierung wirkt sich aber nicht nur auf die Wissenschaftsentwicklung, sondern auch auf die Hochschulentwicklung aus. In der Literatur wird der Einzug des Marktes in die hochschulische Organisationsentwicklung mit dem Label der „entrepreneurial university“



(Clark 2007), der *unternehmerischen Universität*, beschrieben. Der US-amerikanische Bildungs- und Hochschulforscher Burton R. Clark (2007: 4) sieht die unternehmerische Ausrichtung einer Hochschule zugleich als ein Ergebnis und als einen Prozess an. Risiken einzugehen bei der Initiierung neuer Praktiken, deren Ertrag unsicher sei, sei dabei ein Hauptfaktor. Die hierfür notwendigen Aktivitäten müssen keineswegs zwangsläufig von der Spitze, sondern können auch von kleinen oder größeren Gruppen in der Hochschule ausgehen. Wandel geschehe, indem eine Zahl von Individuen in universitären Einheiten und darüber hinaus über einige Zeit hinweg zusammenkäme, um die Art und Weise zu ändern, wie die jeweilige Institution strukturiert und orientiert sei.

Nach Clark (2007: 5–8) geht die Transformation zur unternehmerischen Hochschule mit mindestens fünf Elementen einher. Als erstes Element nennt er ein gestärktes Steuerungszentrum, das sehr unterschiedliche Formen annehmen könne, auf jeden Fall aber zentrale Managementgruppen *und* akademische Departments umfassen müsse. Es müsse operativ neue Managementwerte mit traditionellen akademischen Werten vereinbaren. Das zweite Element ist eine expandierte Entwicklungsumgebung, die dazu dient, alte universitäre Grenzen aufzuweichen und mit Organisationen und Gruppen außerhalb zu verknüpfen, beispielsweise in Gestalt von Wissenstransfer, Industriekontakten und Alumni-Angelegenheiten. Disziplinäre Wissensfelder und Departments behielten dabei ihre Bedeutung, aber sie allein reichten nicht mehr, um alle Aufgaben der Hochschule zu erfüllen, sondern bräuchten ergänzend interdisziplinäre

projektorientierte Forschungszentren und professionalisierte Abteilungen, die zwischen den Departments und der gesellschaftlichen Praxis vermitteln. Das dritte Element besteht in einer diversifizierten Finanzierungsgrundlage. So seien etwa Fundraising und Drittmittel, z. B. aus der Wirtschaft, nötig, um bedeutende Entwicklungen in der unternehmerischen Hochschule voranzutreiben. Als viertes Element beschreibt Clark ein angeregtes akademisches Herz. Dieses besteht seiner Ansicht nach aus den traditionellen akademischen Departments und eventuell auch aus interdisziplinären Forschungsfeldern. Bedeutsam sei, ob sie den Wandel akzeptierten oder bekämpften. Hier, in den Einheiten des akademischen Herzens, könnten die geförderten Veränderungen und innovativen Schritte am ehesten scheitern, und alles ginge weiter wie bisher. Um Wandel zu erreichen, müssten ein Department und eine Fakultät nach der anderen selbst unternehmerische Einheiten werden und sich entsprechend organisieren. Das fünfte Element ist schließlich eine integrierte unternehmerische Arbeitskultur, die Wandel ermöglicht und begrüßt. Starke Kulturen seien verankert in starken Praktiken. Da Ideen und Praktiken interagierten, bekäme die kulturelle oder symbolische Seite der Hochschule besonders Bedeutung, um die institutionelle Identität und distinktive Reputation zu kultivieren. Im Wertesystem dominiert die institutionelle Perspektive.

Mit der Ausrichtung an unternehmerischen Prinzipien stellen sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf den Wettbewerb auf dem sich zunehmend globalisierenden Wissenschaftsmarkt ein. Im nächsten Abschnitt wird beleuchtet, welche Bedeutung dabei der Gleichstellung zukommt.



### 3. Geschlechterverhältnisse in unternehmerischen Hochschulen – Gleichstellung(spolitiken) als Wettbewerbsfaktor?

Auch unternehmerische Hochschulen haben Partizipationsdefizite von Frauen in der Wissenschaft, und es ist keineswegs abschließend ausgemacht, ob sich die Ökonomisierung positiv oder negativ auf Gleichstellungsanliegen auswirkt. Auch unter Marktbedingungen geschieht die Herstellung und Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in Hochschule und Forschung nicht von allein. Maßnahmen zur Erhöhung der Partizipation von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in Spitzenpositionen, und zur Herstellung und Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in Hochschule und Forschung entwickeln sich zum Teil eng verknüpft mit, zum Teil aber auch weitgehend autonom von Reformen, die auf unternehmerische Veränderungen von Hochschule und Forschung zielen. Ob und inwiefern Gleichstellung als Wettbewerbsfaktor betrachtet wird, ist abhängig von der Bedeutung, die die jeweiligen wissenschaftspolitischen und wissenschaftlichen Akteure der Partizipation von Frauen in akademischen Spitzenpositionen beimessen, und wie sie diese strategisch legitimieren.

So ist Gleichstellung zunächst einmal ein auf Demokratisierung zielendes Anliegen und dient dazu, ein vorhandenes Partizipations- und Gerechtigkeitsdefizit abzubauen. Zunehmend findet sich aber auch eine ökonomisch ausgerichtete Argumentation, die darauf zielt, verstärkt das ‚weibliche Potenzial‘ in der und für die Wissenschaft zu nutzen. Gender wird darin

zur Ressource, die es zu gewinnen und entwickeln gilt, wobei „Gender“ hier mit „Frauen“ gleichgesetzt wird. Die Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Hochschule und Forschung wird in diesem Begründungskontext als wesentlich für die Stärkung von Vielfalt und damit von Innovation(smöglichkeiten) präsentiert. Wesentliche Impulse erhielt diese Argumentation durch die gewachsene Aufmerksamkeit für die demographischen Veränderungen. Zum Teil gehen ökonomische Argumente auch Hand in Hand mit Argumenten, die auf Demokratisierung zielen.

Die wissenschaftspolitischen Akteure entfalten unter dem mit der Globalisierung verbundenen Wettbewerbsdruck einige bemerkenswerte Aktivitäten und rahmen, nicht zuletzt angestoßen durch die Kritik internationaler Gutachterinnen und Gutachter für die Exzellenzinitiative, die Ökonomisierung mit Bekenntnissen zur Gleichstellung: Zeitgleich zur Föderalismusreform und Suspendierung des bundeseinheitlichen Hochschulrahmengesetzes im Jahr 2006 initiierte der Wissenschaftsrat die „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (vgl. Wissenschaftsrat 2007b), auch „Gender-Allianz“ genannt, und legte im Jahr 2007 nach 1998 erneut „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vor (vgl. Wissenschaftsrat 1998, 2007a). Im Zuge dessen entwickelte die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ als Leitlinie für das Handeln ihrer Mitgliedseinrichtungen. Diese Aktivitäten können sich als wirkmächtige Interventionen in Wissenschaft und Forschung erweisen, die das organisationale Gleichstellungsgeschehen befördern, sofern die



Umsetzung politisch unterstützt wird. Hierzu bieten sich monetäre Anreize in Gestalt von zusätzlichen Ressourcen an, die auf der Basis positiv im Wettbewerb bewerteter Gleichstellungsaktivitäten verteilt werden.

Diese Strategie ist nicht neu in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Unter sich verstärkenden wettbewerblichen Bedingungen und angesichts gedeckelter Haushalte kommt ihr aber erhebliche Wirkungsmacht zu. Das derzeit wohl prominenteste Beispiel für ökonomische Anreize zur Gleichstellung seitens der Politik ist das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und For-

schung an deutschen Hochschulen“, das im Jahr 2008, ausgestattet mit 150 Millionen Euro für 200 Professuren für Frauen, aufgelegt wurde. In einem wettbewerblichen Verfahren wurden in der ersten Runde 79 Hochschulen (von 113) und in der zweiten Runde 45 Hochschulen (von 60) für ihre Gleichstellungskonzepte als förderungswürdig anerkannt. Schon die Bewerbung um die Fördermittel kann als gleichstellungspolitischer Erfolg gewertet werden, kann doch davon ausgegangen werden, dass dadurch die Auseinandersetzung mit der Gleichstellung in der jeweiligen Hochschule zwangsläufig gefördert wurde: „Das Professorinnenprogramm hat einen großen Einfluss auf die strukturelle Stärkung der Chancengerechtigkeit an deutschen Hochschulen: So

hat knapp die Hälfte aller staatlich anerkannten Hochschulen Deutschlands ihre Gleichstellungskonzepte in der ersten und zweiten Begutachtungsrunde eingereicht.“ (BMBF 2009)

Ein weiteres Beispiel für monetäre Anreize zur Förderung der Gleichstellung stellt die Durchführung eines Wettbewerbs und Auslobung eines Preises für die „Geschlechtergerechte Hochschule“ seitens des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen dar, die erstmalig im Jahr 2009 erfolgte. Dabei wurden zwei Preise für die besten Gleichstellungskonzepte an einer Universität und einer Fachhochschule in NRW ausgeschrieben, die mit je 100 000 Euro dotiert waren. Das Preisgeld sollte der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Hochschule zugute kommen. Ziel dieses Wettbewerbs mit anschließender Vergabe des Preises war es, „einen Anreiz zur Qualitätssteigerung durch Geschlechtergerechtigkeit“ (MIWFT 2009: 1) zu schaffen. „In diesem Wettbewerb bekommen die Hochschulen Gelegenheit, ihre bisherigen Leistungen in der Gleichstellungsarbeit herauszustellen und öffentlich sichtbar zu machen. Darüber hinaus dient der Preis dazu, diese Arbeit weiter fortzuführen und auszubauen.“ (MIWFT 2009: 1)

Auszeichnungen für ein herausragendes Gleichstellungskonzept oder andere Leistungen in der Gleichstellungsarbeit fördern zwar die Akzeptanz für die Geschlechtergerechtigkeit bei den verschiedenen hochschulischen Akteuren. Im Zuge von Gender Mainstreaming sind hochschulische Führungskräfte nämlich unter Rückgriff auf die normative Begründung

der Geschlechtergerechtigkeit aufgefordert, die Herstellung und Durchsetzung der Gleichstellung in ihr Handeln zu integrieren und für die Verwirklichung dieses Ziels Verantwortung zu übernehmen. Dennoch messen sie der Gleichstellung im organisationalen Management keineswegs zwangsläufig besondere Bedeutung bei (vgl. Kahlert 2010), wie eigene Forschungen zur Bedeutung der Gleichstellung im hochschulischen Organisationsentwicklungsprozess zeigen. Zum Teil befürchten sie sogar, dass die Förderung von Frauen und die Durchsetzung von Gleichstellung zu einem Qualitätsverlust der jeweiligen Hochschule und der Forschung beitragen. ‚Feminisierung‘, soll heißen: egalitäre Verhältnisse zwischen den Geschlechtern, wird demzufolge als Bedrohung der wissenschaftlichen Qualität und damit als Schwächung im institutionellen Wettbewerb bewertet (vgl. Kahlert 2007). Hierin drückt sich wesentlich die Angst aus, dass Frauen Professorinnen werden könnten, weil sie Frauen sind und nicht, weil sie exzellente Wissenschaftlerinnen sind. Offensichtlich ist die Vorstellung von exzellenter Wissenschaft immer noch eng mit einer bestimmten Form von Männlichkeit verbunden, nämlich der hegemonialen Männlichkeit. Hingegen finden alternative Männlichkeiten und Weiblichkeit im akademischen Wettbewerb bestenfalls marginalisierte Plätze vor.

Deutlich wird an den bisherigen Ausführungen, dass sich die Gleichstellungspolitik angesichts des sich verstärkenden institutionellen Wettbewerbs um Exzellenz neu positionieren und konturieren muss. Sie ist aufgefordert, neue Strategien zu entwickeln, die passfähig zu unternehmerischen Prinzipien, Instrumenten

und Maßnahmen sind. Damit verändert sich die Gleichstellungspolitik. Mit diesen Veränderungen beschäftigt sich der nächste Abschnitt.

#### 4. Differenzierung und Diversifizierung von Gleichstellungspolitiken im Zuge der Ökonomisierung

In meinem dritten Argumentationsschritt möchte ich nun eine Einschätzung zu Stand und Perspektiven der Gleichstellungspolitiken im Zuge der Ökonomisierung versuchen und dabei auf die Differenzierungs- und Diversifizierungsprozesse in diesem Politikfeld näher eingehen. Hier zeichnen sich einige Veränderungen ab, die im Zusammenhang mit dem organisationalen Wandel zu unternehmerischen Hochschulen stehen und die den Wettbewerb in das gleichstellungspolitische Feld hineinragen. Längst haben wir es mit einem Wettbewerb der gleichstellungspolitischen Konzepte zu tun, an dem so unterschiedliche Strategien wie traditionelle Frauenförderung, Gender Mainstreaming, *Diversity*, Förderung von Doppel-Karriere-Paaren und Familienförderung partizipieren.

In ihren Anfängen in den 1980er Jahren zielte die Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung vor allem auf die Frauenförderung. Sie legitimiert sich durch den demokratischen Grundwert der Gleichheit, abgeschwächt als Chancengleichheit, die mittels einer spezifischen für Frauen parteilichen Politik hergestellt und durchgesetzt werden soll. Es kam zu gleichstellungspolitischen Institutionalisierungen und rechtlichen Entwicklungen (zum Beispiel Einrichtung von Gleichstellungsstellen

in Universitäten, Aufnahme der Förderung der Chancengleichheit in das Hochschulrahmengesetz). Bund-Länder-Programme zur Förderung der Hochschulen (Hochschulsonderprogramme I, II und III, Hochschulentwicklungsprogramm, Hochschul- und Wissenschaftsprogramm) enthielten jeweils auch Gleichstellungsinitiativen, zunächst personenbezogen, ab den 1990er Jahren auch strukturbezogen; sie wurden durch nationale Programmatiken beispielsweise der Hochschulrektorenkonferenz und des Wissenschaftsrats begleitet.

Frischen Wind in die stockende Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten sollte Gender Mainstreaming bringen, das mit dem Amsterdamer Vertrag 1997 auch für Wissenschaft und Forschung als Leitprinzip der Gleichstellungspolitik in Kraft gesetzt wurde. Gender Mainstreaming ist nicht nur stärker auf den Interessenausgleich zwischen den Geschlechtern ausgerichtet, sondern gilt auch als passfähiger, weil ‚schlanker‘, zur unternehmerischen Hochschule als die herkömmliche Frauenförderpolitik, die eigene Strukturen braucht(e). Gender Mainstreaming zielt auf die Orientierung am bisher unausgeschöpften, in der Wissenschaft vor allem weiblichen Potenzial und will diese ‚Differenz‘ für ökonomische Zwecke erschließen (vgl. z.B. Bendl 2004: 56, 64), getreu dem Motto, dass Vielfalt die Produktivität steigert. Das macht Chancengleichheit und Gender Mainstreaming aber noch nicht per se zu einer neoliberalen Politikstrategie im Sinne von *lean equality* (vgl. Kahlert 2005). Es zeigt jedoch, dass Chancengleichheit und Gender Mainstreaming anschlussfähig an entsprechende Argumentationen sind.

Fragt man nach der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Hochschule und Forschung, so sind allenfalls mäßige Fortschritte zu verzeichnen. Eigene Forschungen zur Implementation von Gender Mainstreaming an Hochschulen zeigen, dass Gender Mainstreaming mehr auf dem Papier, beispielsweise von Zielvereinbarungen mit den jeweiligen Landesministerien, als im organisationalen Handeln stattfindet. Zugleich wird aber deutlich, dass Gender Mainstreaming weitaus anschlussfähiger an die neuen unternehmerischen Managementkonzepte und -praktiken ist. Gleichstellung kann sich so vom Nebenschauplatz zum strategisch relevanten Thema der hochschulischen Organisationsentwicklung entwickeln und weist damit weit über die personenbezogene Frauenförderung hinaus.

Vergleichsweise neu für die deutsche Hochschul- und Wissenschaftslandschaft ist die Diversitätspolitik. Diese hat starke Wurzeln im betriebswirtschaftlich-ökonomischen Kontext und hier vor allem im Sinne von *Managing Diversity* bzw. *Diversity Management*. Dabei handelt es sich ursprünglich um ein US-amerikanisches Management-Konzept zur Bewältigung von Diskriminierung, das auf die Antidiskriminierungsforderungen im Zuge vor allem der Bürgerrechts-, Frauen- und Schwulen- und Lesbenbewegungen reagiert und die ökonomische Nutzung sozialer Differenzen in Organisationen und in der Gesellschaft anstrebt und damit der Profitmaximierung dient. Internationale Unternehmen können längst nicht mehr auf das Management von Diversität verzichten und haben hierzu eigene Abteilungen, etwa in Form von Stabsstellen. Im öffentlichen Sektor greift



*Managing Diversity* zögerlich um sich, beginnt sich aber ebenfalls zu etablieren. *Affirmative Action* bzw. Antidiskriminierung wurde in den USA gesetzlich früher als im europäischen Kontext verpflichtend für die Personalpolitik in Unternehmen.

Eng verbunden mit dieser ökonomischen Perspektive auf Diversität ist die politisch-rechtliche Perspektive. Ebenfalls resultierend aus den Antidiskriminierungsforderungen im Zuge von vor allem Bürgerrechts-, Frauen- und Schwulen- und Lesbenbewegungen beginnt eine Politik der Diversität Raum zu greifen. Judith Squires (2007) geht sogar so weit, das Konzept von *Diversity Mainstreaming* (in Analogie zum Gender Mainstreaming) zu entwickeln. So wie





im Gender Mainstreaming Gender in allen politischen Prozessen zu berücksichtigen sei, sei im *Diversity Mainstreaming* die Vielfalt zu berücksichtigen. Normativ grundlegend für diese politische Perspektive auf Diversität ist das Postulat einer allgemeinen Chancengleichheit, die sich in politisch-philosophischer Hinsicht auf postmoderne Ideen eines inklusiven Universalismus stützt, den Wolfgang Welsch bereits 1991 in Zusammenhang mit der Anerkennung von Differenz und „Gerechtigkeit gegenüber dem Heterogenen“ gebracht hat. Diversität wird hier als Prinzip einer partizipativen Demokratie verstanden. Diese Überlegungen berufen sich auf die Verwirklichung der Menschenrechte für alle und sind in den USA wie auch im Jahr 2000 in der EU in gesetzliche

Regelungen zur Antidiskriminierung bzw. in das 2006 in Deutschland in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gemündet.

Mehr noch als die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt die Umsetzung von Diversitätspolitik eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik in Hochschule und Forschung dar. Fiel es bisher schon schwer, die Herstellung und Durchsetzung der Gleichheit und Gerechtigkeit der Geschlechter als nicht hintergehbare Postulat selbstverständlich bei allen politischen Prozessen zu berücksichtigen, so gilt dies erst recht für Gleichheit und Gerechtigkeit in Bezug auf Vielfalt. Hinzu kommt, dass Diversitätspolitik in Konkurrenz zur Geschlechtergleichstellungspolitik geraten kann, denn die Berücksichtigung von Vielfalt meint nicht immer auch die Gleichstellung von Frauen. Geschlecht wird unter Bedingungen von Diversität zu einer Kategorie von vielen, während Diversität in der Geschlechtergleichstellung eine nachgeordnete Kategorie der Differenzierung ist.

Durch Gender Mainstreaming und vor allem die Diskussion um *Managing-Diversity*-Konzepte verschiebt sich zugleich der Fokus vom normativ-rechtlich begründeten Gleichheitsanspruch hin zu ökonomischen Aspekten der effizienten Nutzung vielfältiger Humanressourcen. Dies ermöglicht einerseits eine hohe Anschlussfähigkeit an die neuen Steuerungsstrukturen der unternehmerischen Hochschule, birgt aber andererseits die Gefahr, dass soziale Ungleichheiten individualisiert werden und auch aus dem Blick geraten können. Mit dem Verschwinden der expliziten Bezugnahme auf die Kategorie

Frau in der politischen Programmatik scheint jedenfalls allzu häufig die Thematisierung der Differenz als Ungleichheit und Ungerechtigkeit zu verschwinden. Inwieweit und in welchen Formen diese Entwicklung Auswirkungen auf das organisationspolitische Handeln in Hochschule und Forschung hat, ist jedoch bisher kaum analysiert.

### 5. Fakten und Fassaden der Gleichstellungspolitik – ein Fazit

Zum Abschluss möchte ich die aktuellen gleichstellungspolitischen Herausforderungen unter wettbewerblichen Bedingungen nochmals bündeln. Ein zentrales Argument meiner Ausführungen war, dass der politisch geforderte und geförderte institutionelle Wettbewerb die Gleichstellungspolitik zugleich stärken und schwächen kann. Die Stärkung liegt zweifelsohne darin, dass Gleichstellung insbesondere im Zuge der Exzellenzinitiative zu einem Wettbewerbsfaktor geworden ist. Diese Position findet sich zumindest recht einhellig in wissenschaftspolitischen Verlautbarungen. Sie kann auch strategisch für die Be-Förderung von Gleichstellungsanliegen genutzt werden, insbesondere dann, wenn normative Begründungen nicht zu greifen scheinen. Im organisationalen Alltag in Hochschule und Forschung hat sich die Sichtweise, dass Gleichstellung ein ernst zu nehmender Wettbewerbsfaktor ist bzw. sein kann, bisher jedoch nur partiell durchgesetzt. Hier findet sich neben einer weit verbreiteten Gleichgültigkeit gegenüber gleichstellungsbezogenen Fragen durchaus und offen artikuliert auch die Angst, dass (mehr) Gleichstellung

„schädlich“, weil qualitätsmindernd für Forschung und Lehre sein kann und so zu einem Hemmschuh für den institutionellen Wettbewerb wird.

Der Wettbewerb geht zudem mit Differenzierungs- und Diversifizierungsprozessen von Gleichstellungspolitik einher. Neben die Förderung der Gleichheit und Gerechtigkeit der Geschlechter ist die Förderung der Diversität getreten. Die Herstellung und Durchsetzung einer allgemeinen (Chancen-)Gleichheit ist zweifelsohne überfällig. Zugleich aber kann diese Forderung in Konflikt mit der Forderung nach (Chancen-)Gleichheit der Geschlechter geraten. Diese Entwicklung gilt es kritisch zu begleiten und mit Konzeptvorschlägen anzureichern, wie das eine vorangebracht werden kann, ohne dem anderen weniger Bedeutung beizumessen.

Ungebrochen notwendig ist nach wie vor eine Gleichstellungsoffensive seitens wissenschaftspolitischer Eliten, die Fokus auf das Geschlecht legt und damit mehr und anderes meint als Familienförderung und die Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie. Diese Offensive ist durch die Entwicklung von Strategien zur gleichstellungsorientierten Veränderung wissenschaftlicher Organisationen zu unterstützen. Begleitend bedarf es weiterhin der Grundlagenforschung zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung und der fortlaufenden Evaluation von Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen. Auf diese Agenda gehört schließlich auch die politische Förderung der und Forschung zur weiteren Implementierung der Gender-Forschung – für die Qualität der Wissenschaft.

## Literatur

- Bender, Gerd (Hg.) (2001):* Neue Formen der Wissenserzeugung. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Bendl, Regine (2004):* Gendermanagement und Gender- und Diversitätsmanagement – ein Vergleich der verschiedenen Ansätze. In: Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hg.): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Wien: Linde, S. 43–72.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2009):* 45 Hochschulen in Professorinnenprogramm erfolgreich. Pressemitteilung 126/2009 vom 05.06.2009. Berlin: BMBF.
- Clark, Burton R. (2007):* Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation. Bingley: Emerald.
- Gibbons, Michael/Limoges, Camille/Nowotny, Helga/Schwartzman, Simon/Scott, Peter/Trow, Martin (1994):* The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Kahlert, Heike (2005):* Beratung zur Emanzipation? Gender Mainstreaming unter den Vorzeichen von New Public Management. In: Behning, Ute/Sauer, Birgit (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen. Frankfurt, New York: Campus, S. 45–62.
- Kahlert, Heike (2007):* Qualitätssteigerung oder Qualitätsverlust? Wie hochschulische Führungskräfte den Beitrag von Gender Mainstreaming zum Change Management sehen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 16 (1), S. 132–147.
- Kahlert, Heike (2010):* „Es ist ein Thema, aber nicht das Thema“ – Zur Bedeutung von Gleichstellung im Führungshandeln von Hochschulleitungen. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Festschrift für Sigrid Metz-Göckel. Leverkusen-Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 47–64.
- MIWFT (Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen) (2009):* Wettbewerb und Preisverleihung „Gleichstellungskonzept: Geschlechtergerechte Hochschule“. Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Naschold, Frieder/Bogumil, Jörg (2002):* Modernisierung des Staates. New Public Management in deutscher und internationaler Perspektive. Opladen: Leske + Budrich.
- Nowotny, Helga (1999):* Es ist so. Es könnte auch anders sein. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Nowotny, Helga/Scott, Peter/Gibbons, Michael (2004):* Wissenschaft neu denken. Wissen und Öffentlichkeit in einem Zeitalter der Ungewissheit. Weilerswist: Velbrück.

*Pelizzari, Alessandro (2001):* Die Ökonomisierung des Politischen. New Public Management und der neoliberale Angriff auf die öffentlichen Dienste. Konstanz: UVK.

*Squires, Judith (2007):* Diversity Mainstreaming. Moving Beyond Technocratic and Additive Approaches. In: *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 16 (1), S. 45–56.

*Welsch, Wolfgang (1991):* Gesellschaft ohne Meta-Erzählung? In: Zapf, Wolfgang (Hg.): *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990.* Frankfurt/Main, New York: Campus, S. 174–184.

*Weingart, Peter (1997):* Neue Formen der Wissensproduktion: Fakt, Fiktion und Mode. Bielefeld: IWT-Paper 15. <http://www.uni-bielefeld.de/iwt/publikationen/iwtpapers/paper15.pdf> (15.01.2011).

*Wissenschaftsrat (1998):* Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Drs. 3534/98, 15. Mai 1998. Mainz: Wissenschaftsrat.

*Wissenschaftsrat (2007a):* Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drs. 8036–07, 13. Juli 2007. Berlin: Wissenschaftsrat.

*Wissenschaftsrat (Hg.) (2007b):* Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln: Wissenschaftsrat.



# Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen:

## Der Gender-Report NRW als Instrument, die Fakten sprechen und die Fassaden hinter sich zu lassen

■ *Dr. Beate Kortendiek, Netzwerk Frauenforschung NRW/Universität Duisburg-Essen*

### 1 Methodischer Ansatz und Ziel des Gender-Reports

#### 1.1 Vom Frauenbericht zum Gender-Report

In der Sozialberichterstattung stellt der Datenreport das zentrale methodische Instrument dar. Im Zuge der neuen Frauenbewegung und ihrer Forderung nach Erhebung geschlechtsdifferenzierter Daten wurden erste Datenreporte als „Frauenberichte“ veröffentlicht. Diese „Frauenberichte“ dienten dazu, den Stand der

Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen in entscheidenden gesellschaftlichen Bereichen (beispielsweise Erwerbsarbeit und Bildungswesen) zu dokumentieren und frauenpolitischen Handlungsbedarf zu verdeutlichen (vgl. Kramer/Mischau 2010, Klammer u. a. 2000). Der „Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile“ knüpft an diese handlungs- und frauenpolitisch orientierte Tradition an und geht zugleich über sie hinaus, indem er verstärkt die Genusgruppen und die



Hochschule als vergeschlechtlichte Organisation in den Blick nimmt.

Der Gender-Report, bei dem es sich um eine wissenschaftliche Studie (in Abgrenzung zu behördlichen Evaluationen) über die nordrhein-westfälischen Hochschulen handelt, hat zum Ziel, die Entwicklungen an den 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW unter Gleichstellungsaspekten darzustellen (14 Universitäten, 12 Fachhochschulen und 7 Kunst- und Musikhochschulen). Dabei haben wir<sup>1</sup> einen Ansatz gewählt, der über die Berichterstattung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hinausgeht.<sup>2</sup> So fließen die Ergebnisse aus den einzelnen Hochschulen nicht anonym in den Report ein, sondern die Gleichstellungsleistungen und -mängel der einzelnen Hochschulen werden dokumentiert und somit sichtbar. Ziel des Gender-Reports ist es – komplementär zum CEWS-Ranking (vgl. Löther 2009) –, quantitative und qualitative Hochschuldaten zusammenzuführen.

1 Der Gender-Report wurde von Prof<sup>in</sup> Dr. Ruth Becker, Dipl.-Ing. Anne Casprig, Dr. Beate Kortendiek, Dr. A. Senganata Münt und Dr. Sabine Schäfer als Forschungsprojekt der Koordinationsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt und durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen finanziell gefördert. Im vorliegenden Beitrag werden Ergebnisse des Forschungsprojektes vorgestellt, die von der gesamten Projektgruppe (und nicht ausschließlich von der Autorin des Beitrags) erarbeitet wurden und teilweise dem Gender-Report entnommen sind.

2 Der Gender-Report fungiert als Ersatz für den LGG-Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes der Landesverwaltung, da die Hochschulen mit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes zum 1. Januar 2007 Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft geworden sind und somit nicht mehr unter die Berichtspflicht fallen, vgl. MGFFI 2008: 46.

Der differenzierte Gender-Blick auf die nordrhein-westfälischen Hochschulen legt Erfolge ebenso wie Misserfolge offen. So wird öffentlich, welche Hochschulen in vorbildhafter Weise die Leitungsgremien geschlechterparitätisch besetzt haben – wie z. B. die Ruhr-Universität Bochum, die Universität Bielefeld und die Fachhochschule Bielefeld, deren Hochschulräte die gleiche Anzahl an männlichen und weiblichen Mitgliedern aufweisen – oder welche Hochschulen nicht über gültige Frauenförderpläne verfügen und somit gegen öffentliches (Gleichstellungs-)Recht verstoßen wie die Universität Bonn oder die Fachhochschule Gelsenkirchen. Aufgrund dieser Vorgehensweise ist der Gender-Report ein methodisches Instrument, die Fassaden hinter sich und die Fakten sprechen zu lassen.

## 1.2 Der Gender-Report im Überblick

Der Gender-Report umfasst sowohl die Darstellung und Analyse quantitativer Geschlechterverhältnisse als auch die Erfassung gleichstellungspolitischer Interventionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Dabei wird Geschlechter(un)gerechtigkeit anhand folgender Indikatoren erhoben:

- Vertikale Segregation – Geschlechterhierarchien an der Hochschule
- Horizontale Segregation – Entwicklungen in den Fachdisziplinen
- Geschlechteraspekte in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen

- ▶ Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen
- ▶ Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW
- ▶ Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies
- ▶ Institutionalisierung, Ressourcen und Projekte zur Gleichstellung an den Hochschulen in NRW

In Anlehnung an das dreidimensionale Konzept der Geschlechtergerechtigkeit von Nancy Fraser (2001) – Repräsentation, Umverteilung und Anerkennung – wird im Gender-Report zunächst das Hauptaugenmerk auf den Aspekt der Repräsentation von Frauen gelegt, da quantitative Geschlechterparität auf allen Hierarchiestufen von Hochschule und Wissenschaft als wesentliches, wenn auch nicht umfassendes Merkmal von Geschlechtergerechtigkeit dienen kann. Im Anschluss daran wird die gleichstellungspolitische Praxis an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW analysiert und der Beitrag jeder einzelnen Hochschule untersucht. Gleichstellungspolitische Praxis zielt insbesondere auf die zwei weiteren Dimensionen zur Geschlechtergerechtigkeit – auf Umverteilung und Anerkennung – und hierüber auf die Schaffung einer geschlechtergerechten Hochschulstruktur und -kultur.

Entsprechend diesen Zielsetzungen besteht der Gender-Report aus drei Hauptteilen: In Teil A wird der Frage der Geschlechter(un)gerechtig-

keit an nordrhein-westfälischen Hochschulen auf der quantitativen Ebene nachgegangen. In Teil B steht die Gleichstellungspraxis an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Mittelpunkt und in Teil C werden die Gender-Profile der 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW vorgestellt.

### 1.3 Datengrundlage zur Erstellung der Gender-Profile und zur Analyse der Gleichstellungspraxen

Der methodische Ansatz des Gender-Reports besteht aus drei unterschiedlichen Zugängen. Der erste methodische Zugang basiert auf einer quantitativen Längsschnittanalyse auf Landesebene sowie im Bundesländervergleich und umfasst die Hochschulen aller Träger in NRW. Der zweite Ansatz besteht in einer Detailanalyse und Längsschnittanalyse der jeweiligen Hochschule in NRW in Trägerschaft des Landes. Drittens werden Gender-Profile für alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (qualitativ) erstellt; einbezogen werden 14 Universitäten, 12 Fachhochschulen<sup>3</sup> und 7 Kunst- und Musikhochschulen.

Die quantitativen Analysen beruhen auf den Daten der amtlichen Statistik. Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit (Längsschnittanalyse auf Hochschulebene) mussten diese Daten für die Jahre vor den Strukturanpassungen (Auflösung der Gesamthochschulen, Zusammenlegung der Universitäten Duisburg und Essen,

<sup>3</sup> Die vier neu gegründeten Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW werden bei der zukünftigen Fortschreibung des Gender-Reports berücksichtigt.

Neuzuordnungen bei den Fachhochschulen) auf die neue Struktur „umgerechnet“ werden.

Die Daten und Informationen der qualitativen Analysen (Gender-Profile der Hochschulen) beruhen auf eigenen Erhebungen (Internet, Dokumentenanalyse, Rückfragen bei den Gleichstellungsbeauftragten). Schwerpunktmäßig dienten zur Erstellung der Profile die Informationen und Dokumente der Websites der Hochschulen, da das Internet mittlerweile das zentrale Medium der Selbst- und Außendarstellung geworden ist. Für die Analyse wurden insbesondere die Leitbilder sowie die folgenden Dokumente und Vereinbarungen berücksichtigt: Grundordnungen, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Rahmenpläne zur Gleichstellung sowie die Frauenförderpläne der Fakultäten. Nachfragen zur Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und zur Finanzausstattung der Gleichstellungsbüros erfolgten über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Hochschule.

#### *Teil A: Analyse der quantitativen Daten der amtlichen Statistik*

Auf der Grundlage der Daten der amtlichen Statistik wird im Längsschnitt die Entwicklung der Studierenden- und Personalstruktur an den Hochschulen in NRW in einer geschlechterdifferenzierenden Perspektive analysiert. Gefragt wird nach den Veränderungen der Gesamtzahlen und der Frauenanteile bei den Studierenden, den AbsolventInnen, den Promotionen, den Habilitationen und den verschiedenen Gruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (hauptamtliches Personal, ne-

benamtliches Personal, Professuren insgesamt, Juniorprofessuren, C4/W3-Professuren). Dabei wird zunächst die Entwicklung in Nordrhein-Westfalen mit der Entwicklung in den anderen Bundesländern verglichen.

In einem weiteren Schritt wird die Entwicklung der genannten Indikatoren auf der Ebene der acht an den Hochschulen in NRW vertretenen Fächergruppen untersucht, darunter die in der politischen Diskussion meist als sogenannte MINT-Fächer zusammengefassten Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Die horizontale Segregation, d. h. die unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern in den einzelnen Fächern, gilt in der hochschulpolitischen Diskussion als ein zentrales Hindernis der Entwicklung zu einer geschlechtergerechten Hochschule. Ziel des Gender-Reports ist es hier, durch die geschlechterdifferenzierende Analyse der Entwicklung auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen die fächergruppenspezifischen Unterschiede sowohl innerhalb der MINT-Fächer als auch darüber hinausgehend herauszuarbeiten und auch auf dieser Ebene die Entwicklung in NRW mit der Entwicklung in anderen Bundesländern vergleichbar zu machen.

Nur mit einer solchen Basis ist es möglich, spezifische Maßnahmen der Gleichstellung unter Berücksichtigung der fächergruppenspezifischen Besonderheiten zu entwickeln. In einem dritten Schritt wird schließlich die Entwicklung der vorstehend genannten Indikatoren auf der Ebene der einzelnen Hochschule in NRW untersucht. Im Zentrum dieser Analyse stehen die Universi-

täten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.<sup>4</sup> Auch hier werden sowohl die Hochschulen insgesamt als auch differenziert nach den acht Fächergruppen untersucht. Ziel ist, die Leistungen bzw. Bedarfslagen der einzelnen Hochschulen im Bemühen um eine paritätische Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen erkennbar zu machen. In zwei abschließenden Kapiteln wird darüber hinaus auf die Korrelationen von Geschlecht und Studienabschlussarten sowie auf die Beteiligung von Ausländerinnen und Ausländern eingegangen.

#### *Teil B: Analyse der Gleichstellungspraxen an nordrhein-westfälischen Hochschulen*

Die gleichstellungspolitischen Konzepte und Maßnahmen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (mit Ausnahme der Verwaltungshochschulen) werden analysiert und miteinander verglichen. Grundlage ist eine eigene Erhebung mithilfe einer Internetrecherche und ergänzender Nachfragen bei den Gleichstellungsbefragten der Hochschulen. In einem ersten Schritt wird der Frage nach den Zielsetzungen und Leitideen der Hochschulen zur Gleichstellung nachgegangen, und zwar vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen, die die Hochschulen (wie andere Organisationen und Verwaltungen) zu Gleichstellungsmaßnahmen und zum Gender Mainstreaming verpflichten.

Bekanntlich ist Gender Mainstreaming seit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1999

das Leitkonzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU. Dieses geschlechterpolitische Leitkonzept ist auch in der nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzgebung verankert worden. Im Hochschulgesetz – HG NRW, § 3 (4) – heißt es:

*„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“*

Anknüpfend an diese gesetzliche Vorgabe wird in Teil B untersucht, ob und wie Gender Mainstreaming in die Organisation Hochschule eingegangen ist. Bezogen auf den Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik – Reduzierung staatlicher Steuerung hin zur Erhöhung der Autonomie der Hochschule – verweist die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) im Rahmen der „Offensive für Chancengleichheit“ darauf, dass die Verantwortung der Hochschulen, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln, gestiegen ist und die *„gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen [...] integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen“* muss (HRK 2007: 159).

Dieser Fragestellung – Berücksichtigung von Gender Mainstreaming – wird insbesondere

<sup>4</sup> Die Verwaltungshochschulen sowie die privaten und kirchlichen Hochschulen werden im Gender-Report nur am Rand betrachtet.



durch die Auswertung zentraler Präsentationen und Dokumente der Hochschulen sowie durch die Auswertung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW nachgegangen. In einem zweiten Schritt geht es um die Institutionalisierung der Gleichstellung und konkrete Gleichstellungspraxen.

Die Gleichstellungsaktivitäten an den Hochschulen des Landes NRW haben ihren Ursprung in der neuen Frauenbewegung der 1970er Jahre, die auf die Hochschulen ausstrahlte und sowohl die Frauenförderung als auch die Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft voranbrachte. Ein Ausdruck langjähriger außerparlamentarischer sowie parlamentarischer

Frauenbewegung ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das am 20. November 1999 in Kraft getreten ist und die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen in NRW bildet. Im LGG wird Gleichstellung als Frauenthema konzipiert, bei dem es um „die Belange der Frauen“, um „frauenrelevante Aspekte“ und u. a. um Frauenförderung, Frauenförderpläne, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Mit der Einführung des Hochschulgesetzes (HG) zum 1. Januar 2007 wurde die gesetzliche Funktion der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes NRW analog zum Landesgleichstellungsgesetz geregelt. Im Gender-Report wird danach gefragt, über



welche Ressourcen (Freistellung und Finanzen) die zentrale Gleichstellungsbeauftragte verfügt, um ihre im LGG festgelegten Aufgaben erfüllen zu können. Hier interessiert auch die Frage, ob folgende Vorgabe des LGG § 16 (2) in der Praxis umgesetzt wird:

*„Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.“*

Ein nicht unerhebliches Arbeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten besteht in der Initiierung und Durchführung von Gleichstellungsprojekten. Daher ist eine weitere Untersuchungsfrage des Gender-Reports, welche Maßnahmen für welche Zielgruppen (Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Hochschulbeschäftigte) angeboten werden und wie die Verteilung gleichstellungsorientierter Maßnahmen nach Hochschulart (Universität, Fachhochschule, Kunsthochschule) aussieht.

Geschlechtergerechte Hochschulen und Wissenschaften zeichnen sich durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre aus, indem die Theorien, Methoden und Erkenntnisse der fachspezifischen Frauen- und Geschlechterforschung implementiert werden. Die Hochschul- und Geschlechterforscherin Sigrid Metz-Göckel bezeichnet die „Inklusion der Geschlechterperspektive in einen veränderten Wissenschaftskanon“ als bisher ungelöstes Problem (2010: 900). Deshalb ist auch die Frage,

inwieweit die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies an den nordrhein-westfälischen Hochschulen vorangeschritten ist bzw. wo Stagnationen oder Rückschritte zu verzeichnen sind, relevant.

Des Weiteren wird im Gender-Report danach gefragt, wie und ob sich die Hochschulen des Landes NRW zu familiengerechten Hochschulen entwickelt haben. Spätestens seit den HRK-Empfehlungen zur „familienfreundlichen Hochschule“ (2003) steht die Organisation von Kinderbetreuung auf der Agenda der Hochschulleitungen, die Notwendigkeit zum Ausbau der Einrichtungen wurde durch die Studie „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ (Becker/Riemann/Kortendiek 2004) belegt. Im Hochschulgesetz (2007) des Landes NRW ist zudem geregelt, dass die Hochschulen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Kindern zu berücksichtigen haben (HG § 3 (5)). Im Gender-Report konzentrieren wir uns auf folgende Fragen: Wie viele Angebote zur Kinderbetreuung gibt es aktuell an nordrhein-westfälischen Hochschulen? Um welche Angebote handelt es sich dabei?

In einem dritten Schritt werden die Gleichstellungspraxen in den Fakultäten bzw. Fachbereichen untersucht. Da den Frauenförderplänen, die von allen Einrichtungen der Hochschule erstellt werden müssen und für deren Beschlussfassung der Senat der Hochschule zuständig ist, im Kontext des LGG eine hohe Bedeutung zukommt, wurden diese erhoben, dabei Besonderheiten – insbesondere bezogen auf die Fachkulturen – exemplarisch herausgearbeitet und die darin verankerten Gleichstellungspro-

jekte und Maßnahmen zur Frauenförderung auf Fachbereichsebene analysiert.

### *Teil C: Dokumentation der Gender-Profile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW*

In diesem Teil des Gender-Reports werden die wichtigsten Daten sowie die Ergebnisse der Erhebungen der gleichstellungspolitischen Konzepte und Maßnahmen der Hochschulen in Form von Gender-Profilen aller 33 einbezogenen Hochschulen dargestellt. Alle Gender-Profile sind einheitlich in acht Punkte untergliedert:

- ▶ Zentrale (geschlechtsdifferenzierte) Daten zur Entwicklung auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen
- ▶ Geschlechteraspekte in den Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen
- ▶ Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) III (2007–2010) unter Geschlechteraspekten
- ▶ Projekte zur Gleichstellung an den Hochschulen in NRW
- ▶ Institutionalisierung der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW
- ▶ Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies
- ▶ Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW
- ▶ Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Diese Profile ermöglichen eine Beurteilung des Beitrags der jeweiligen Hochschule zur Gesamtsituation der Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in NRW. Die Profile liefern darüber hinaus eine Übersicht über die Stärken und Schwächen der jeweiligen Hochschule bei den Bestrebungen um eine Verbesserung der Gleichstellung von Frauen. Sie sind damit auch geeignet, *best-practice*-Beispiele der Gleichstellungskonzepte und -praxis an Hochschulen sichtbar zu machen.

### **2 Entwicklungen an den einzelnen Hochschulen – differente Hochschul-, Fächer- und Geschlechterkulturen**

Der Gender-Report zeigt Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten zwischen unterschiedlichen Hochschultypen und zwischen den Fächergruppen. Dabei wird deutlich, dass es in allen Fächergruppen große Unterschiede zwischen den Hochschulen gibt.

Diese Ergebnisse deuten zum einen darauf hin, dass die Geschlechterkultur einer Hochschule und insbesondere einer Fakultät nachhaltigen Einfluss auf die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation in Wissenschaft, Forschung und Lehre hat. Geschlechterkulturen sind spezifische Konfigurationen der Vorstellungen, Normen, Werte und Verhaltensweisen über Geschlechter. Im Kontext der Hochschulforschung und des Gender-Reports spielen Geschlechterkulturen als Teil der Organisationskulturen der Hochschulen und als Teil der Fachkulturen der verschiedenen Fächer eine Rolle. Durch die Analyse des selbst-repräsent-



tiven Materials der Hochschulen und ihrer Angebote zu Frauenförderung und Gleichstellung können wesentliche Aspekte der organisationalen Geschlechterkulturen im Gender-Report sichtbar gemacht werden. Die Auswirkungen der fachspezifischen Geschlechterkulturen zeigen sich in den Analysen zur horizontalen Segregation im Gender-Report.

Ordnet man die Hochschulen beispielsweise nach dem Frauenanteil der Studierenden oder der Professuren in einer bestimmten Fächergruppe, so mischen sich Universitäten und Fachhochschulen. Vor allem aber: In jeder Fächergruppe gibt es bei jedem Indikator (Frauenanteil an den Studierenden, den Pro-

motionen, den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen oder den Professuren) an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedliche Werte. So gibt es beispielsweise bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eine Hochschule (FH Düsseldorf), an der 62 % der Studierenden Frauen sind, während an einer anderen Fachhochschule (FH Südwestfalen) in der gleichen Fächergruppe nur 28 % Frauen studieren. Gleichermaßen sind unter den Professuren an der erstgenannten Hochschule 26,5 % Frauen, an der letztgenannten nur 16 %. An einer dritten Hochschule, der RWTH Aachen, studieren in dieser Fächergruppe zwar 34 % Frauen, aber Frauen stellen nur 6 % der Professuren.

Vergleichbares gilt für alle anderen Fächergruppen: Zwar sind in den acht Fächergruppen Studienfächer mit zum Teil großen Unterschieden bei den Frauenanteilen zusammengefasst, doch kann unsere Analyse der Frauenanteile bei den Qualifikationsstufen und Statusgruppen in den einzelnen Hochschulen auf der Ebene der Fächergruppen trotzdem als Beleg für die sehr unterschiedlichen Praktiken an den Hochschulen innerhalb der jeweiligen Fächergruppen gelten. Daraus ist zu schließen, dass es in allen Fächergruppen einen großen Spielraum für die Beteiligung von Frauen gibt.

Es wird aber auch sichtbar, dass über eine gezielte Gleichstellungspraxis dieser Prozess im Kontext einer gleichstellungspolitisch ausgerichteten Hochschul- und Fakultätsentwicklung nachhaltig zu beeinflussen ist. Darum ist der Gender-Report auch als gleichstellungspolitisches Instrument zu verstehen.

### 3 Gleichstellungspraxis: Impulse, Handlungs- und Klärungsbedarf

Nach der Vorstellung des Instruments Gender-Report werden im Folgenden, bezogen auf das CEWS-Tagungsthema „Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung“, ausgewählte Ergebnisse des Gender-Reports fokussiert und auf der Basis der Gender-Profile zur Diskussion gestellt. Dabei stehen weniger die quantitativen Ergebnisse, sondern verstärkt Ergebnisse und offene Fragen zur Gleichstellungspolitik im Mittelpunkt.

#### 3.1 Entwicklung der Hochschullandschaft NRW

##### *Die Hochschulfreiheit und der Gleichstellungsauftrag – eine herausfordernde Beziehung*

Mit dem im Jahr 2007 in Kraft getretenen Hochschulfreiheitsgesetz ist die Autonomie der einzelnen Hochschulen erhöht worden. Dies hat auch zur Folge, dass die Implementierung von Gleichstellung, einschließlich der Außendarstellung über das Hochschulleitbild, Teil des hochschulinternen Aushandlungsprozesses geworden ist und die steuernden gleichstellungspolitischen Einflüsse über Landespolitik und Wissenschaftsministerium an Gewicht verlieren.

Der Gender-Report zeigt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Universitäten und Fachhochschulen sich im zentralen Leitbild der Hochschule zu Geschlechterfragen positioniert. Ob es sich bei diesen Positionierungen lediglich um gleichstellungspolitische Fassaden oder um

gelebte Gleichstellungspraxen handelt, kann anhand der Fakten im Kontext der Gender-Profile überprüft werden.

Aktuell werden unterschiedliche gleichstellungspolitische Konzepte miteinander verbunden – von der Frauenförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen und Gender Mainstreaming bis hin zum Diversity Management. Zum Teil stehen die Konzepte unverbunden nebeneinander, doch an einigen Hochschulen ist es inzwischen gelungen, ein durchgängig strukturiertes Gleichstellungskonzept für die gesamte Hochschule vorzulegen.<sup>5</sup> Es zeigt sich aber auch, dass nicht an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen Gender-Aspekte in Außendarstellungen in der umfassenden Weise integriert werden, wie es das Konzept des Gender Mainstreamings erfordert. Dies trifft insbesondere auf die Kunst- und Musikhochschulen zu.

##### *Hochschulleitungen entwickeln sich zu Gleichstellungsmotoren und Fakultäten zu Hemmschuhen*

Durch die Hochschulautonomie ist die Macht der Fakultäten und damit auch der Dekanate gesteigert worden. Aktuell deuten sich zwei gegenläufige Bewegungen an: Zum einen sind die Hochschulleitungen nordrhein-westfälischer Hochschulen geschlechterpolitisch in Bewegung

<sup>5</sup> Vgl. hierzu die Gleichstellungskonzepte, die zum Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule“ eingereicht wurden. Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen schrieb im Jahr 2009 erstmalig zwei Preise für die besten Gleichstellungskonzepte an einer Universität und einer Fachhochschule in NRW aus: [www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/wettbewerb.html](http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/wettbewerb.html).

und zum anderen erweisen sich die Fakultätsleitungen verstärkt als gleichstellungspolitische Barrieren. Auch aus diesem Grund ist die Geschlechterschieflage der Fakultäten, d. h. die männliche Dominanz auf der Leitungsebene der Dekanate, an nordrhein-westfälischen Hochschulen überaus problematisch. Die Stellung bzw. Stärkung der Fakultäten hat nachhaltigen Einfluss auf den Stand der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Sowohl die Schaffung als auch der Erhalt von Gender-Professuren und Einrichtungen der Gender Studies hängen maßgeblich von der Geschlechterkultur einer Fakultät ab. Die Hochschulräte weisen einen Frauenanteil von 30% und die Rektorate von 20% auf, während die Dekanate mit 11% das Schlusslicht bilden.

Die Hochschulforscherin Aylâ Neusel (1998: 68) bezeichnet die Hochschulen mit ihren starken Fachbereichen als „Summe kleiner Fürstentümer“ – im Sommer 2010 standen den 28 Dekaninnen 220 (fürstliche) Dekane gegenüber. Insbesondere gilt es, symmetrische Geschlechterkulturen auf der Fakultätsebene durch gezieltere Besetzung der Dekanate mit Frauen zu fördern. Der Status quo ist ein gleichstellungspolitischer Missstand mit weitreichenden Folgen für die Fachkulturen und verdeutlicht, dass die Geschlechterpyramide in Hochschule und Wissenschaft noch nicht ernsthaft ins Wanken geraten ist.

#### *Die Universitäten verlieren und die Fachhochschulen gewinnen an Bedeutung*

Auch wenn die Universitäten immer noch die weitaus wichtigste Hochschulart sind, liegt

die Entwicklungsdynamik eindeutig bei den Fachhochschulen. Dies ist auch eine nicht zu unterschätzende Entwicklung im Rahmen des Bologna-Prozesses, die es den Studierenden ermöglicht, einen gleichwertigen Bachelor- oder Masterstudienabschluss unabhängig vom Typ der Hochschule zu erwerben.

Alle Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW haben im Zeitraum WS 1997/98 bis WS 2007/08 18% Studierende verloren, während die Fachhochschulen 5,6% an Studierenden gewonnen haben. Zugleich wurden in NRW vier neue Fachhochschulen gegründet, die im Wintersemester 2010/11 ihren Lehrbetrieb aufgenommen haben. Somit gibt es in 2010 erstmals mehr Fachhochschulen (16) als Universitäten (14) in NRW. Sinkende Bedeutung der Universitäten – wachsende Bedeutung der Fachhochschulen, so könnte die Entwicklung zusammengefasst werden. Zugleich zeigen die Zahlen, dass der Frauenanteil an den Studierenden an den Fachhochschulen unter dem Frauenanteil an den Universitäten liegt und Frauen dennoch an Fachhochschulen bessere Chancen auf eine Professur oder Hochschulleitungsfunktion haben.

#### *Die Entwicklung von „Staat zu Privat“ könnte negative Folgen für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit haben*

Die Hochschullandschaft in NRW ist weiterhin geprägt von den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, doch ist der Anteil der anderen Träger (private und kirchliche Träger) mit insgesamt 7,8% der Studierenden im WS 2008/2009



etwas höher als im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Unbestreitbar gewannen die nicht vom Land getragenen Hochschulen in den letzten Jahren an Bedeutung. Ihre Studierendenzahlen sind gestiegen, beispielsweise wuchs die Zahl der Studierenden an der privaten FH für Ökonomie und Management (FOM) mit Sitz in Essen innerhalb von zehn Jahren um fast 700 % (von 856 Studierenden im WS 1997/98 auf 6698 Studierende im WS 2007/08), während die Studierendenzahlen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes zwischen dem WS 1997/98 und dem WS 2008/09 um 11,5 % zurückgegangen sind (vgl. Becker u. a. 2010). Schlagwortartig könnte von einer Entwicklung von Staat zu Privat gesprochen werden. Gleichstellungspolitik ist an einigen privaten Hochschulen gar nicht oder nur rudimentär vorhanden und gleichstellungs- wie auch landespolitisch müssen hier die neu gegründeten privaten Hochschulen in den Blick genommen werden.

*Es gibt viele monoedukative Angebote für Frauen – aber keine monoedukative Hochschule für Frauen*

Die hohe Vielzahl der Frauenfördermaßnahmen dokumentiert, dass die „Passfähigkeit“ von Frauen an die Struktur der Hochschule gezielt erhöht werden soll, es aber bisher keine Hochschulstruktur gibt, die sich als „passfähig“ für Frauen erwiesen hätte.

Auf der Basis des Gender-Reports erstellt die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks aktuell eine Datenbank mit den gleichstellungspolitischen Maßnahmen aller

nordrhein-westfälischen Hochschulen.<sup>6</sup> Bei dem Großteil der gleichstellungspolitischen Maßnahmen handelt es um personenzentrierte monoedukative Fördermaßnahmen und Projekte, die sich ausschließlich an Frauen wenden – vom *Girls' Day*, über das Schnupperstudium bis hin zum Mentoringprogramm für Doktorandinnen. Vielleicht fällt es uns erst gar nicht auf, daher hier die Zuspitzung: Trotz der hohen Akzeptanz personenzentrierter Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen gibt es keine Akzeptanz für eine Frauenhochschule oder einen regulären Studiengang für Frauen. Trotz der Vielfalt der nordrhein-westfälischen Hochschulen, wie z. B. der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg die als „frauengerechte Hochschule“ gegründet wurde, gibt es bisher keine regulären monoedukativen Hochschul- oder Studienangebote.

### 3.2 Die Entwicklung der Geschlechterparität

*Geschlechterparität bei den Studierenden bald erreicht – Geschlechterparität bei Professuren in weiter Ferne*

Frauen holen in allen Bereichen auf, insbesondere beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal und bei der Besetzung von Professuren – und dies trotz Studiengebühren und Stellen-

<sup>6</sup> Siehe unter [www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung\\_v.html](http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung_v.html) (Zugriff: 03.01.2011). In der Datenbank werden die gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekte an allen 68 nordrhein-westfälischen Hochschulen verzeichnet. Möglich ist eine Recherche nach der Zielgruppe, an die sich eine gleichstellungspolitische Maßnahme bzw. ein Projekt richtet, sowie nach der Art der gleichstellungspolitischen Maßnahme. Zudem besteht die Möglichkeit, die gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekte über eine Imagemap des Landes NRW nach Hochschulort oder Hochschulform zu durchsuchen.

abbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Das ist ein ermutigendes Ergebnis des Gender-Reports. Gemessen am Anteil der Frauen an den Studierenden sind die Hochschulen in NRW insgesamt nicht mehr sehr weit von der Geschlechterparität entfernt: Im WS 2009/10 lag der Studentinnenanteil bei 46,4 %. Das waren allerdings 2 Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer, bei denen mit 48,4 % nur noch 1,6 Prozentpunkte zur Parität fehlten. Dieser Rückstand in NRW hat eine lange Tradition. Doch gemessen am Frauenanteil an den AbsolventInnen ist die Geschlechterparität aus Sicht der Frauen mehr als erreicht, denn sowohl in NRW als auch in der gesamten Republik schließen inzwischen etwas mehr Frauen als Männer ein akademisches Studium ab. Dabei ist der Frauenanteil in NRW sogar noch etwas höher als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer (52,8 % in NRW zu 52 % Gesamt-BRD ohne NRW).

Am geringsten ist der Abstand zur Parität bei den Promotionen, denn die Zahl der Promotionen von Frauen steigt, die der Männer sinkt – in NRW und in Deutschland. Entsprechend steigt der Frauenanteil, wobei die Steigerung von 9 Prozentpunkten von 1997 bis 2007 in NRW ziemlich genau dem Durchschnitt der anderen Bundesländer entspricht. Das heißt leider auch, dass der Frauenanteil in NRW nach wie vor um 3 bis 4 Prozentpunkte unter dem Anteil in Deutschland liegt (39,2 % zu 42,6 % im Jahr 2008).

Bei einer gleich bleibenden Steigerung des Professorinnenanteils von 7 Prozentpunkten innerhalb eines Jahrzehnts dauert es noch weitere fünfzig Jahre, bis Frauen und Männer gleich

viele Professuren besetzen. Studierende treffen somit noch lange nicht auf eine paritätische Anzahl von Professorinnen und Professoren.

### *Die Studienfachwahl von Frauen und Männern als Problem*

Die horizontale Segregation unter den Studierenden ist hoch: Die Geschlechterunterschiede bei der Studienfachwahl in Deutschland sind ebenso wie in NRW ungebrochen groß. Frauen dominieren in den Sprach- und Kulturwissenschaften (69 %), in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (65 %), in der FG Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (63 %) und in der FG Kunst/Kunstwissenschaft (61 %). Männer dominieren dagegen in den Ingenieurwissenschaften (80 %) und in den FG Mathematik/Naturwissenschaften und Sport/Sportwissenschaft (mit jeweils 65 %). Eine fast paritätisch besetzte Fächergruppe sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (mit 46,2 % Frauen in NRW, 49,2 % in Deutschland gesamt). Die Studienfachwahl der jungen Frauen ist etwas vielfältiger geworden, während sich die geschlechtsspezifische Studienfachwahl von jungen Männern verfestigt hat. Junge Männer wählen verstärkt mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer und kehren nach einem drastischen Einbruch in die Ingenieurwissenschaften zurück, während sie sich aus den Sprach- und Kulturwissenschaften tendenziell zurückziehen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass in NRW rund 18 % der Frauen ein männer- und 18 % der Männer ein frauendominiertes Studienfach

wählen müssten, um die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die Studienfächer aufzuheben.

Die verstärkte Hinwendung der männlichen Studierenden zu den männerdominierten Fächern hat die Zuwachsraten des Frauenanteils, trotz des breiteren Spektrums der Studienfachwahl der Frauen, die verstärkt auch in die männerdominierten Fächer gehen, teilweise gebremst. Als ein zentrales Ergebnis des Gender-Reports ist festzuhalten, dass das Studienwahlverhalten und die Studierfähigkeit der jungen Männer verstärkt in den Blick zu nehmen sind.

### 3.3 Gleichstellungspolitik: neue und (alte) Herausforderungen

#### *Neue Instrumente der Hochschulentwicklung – wie die ZLV – vermehrt nutzen*

Die Frage, wie nachhaltig Ziel- und Leistungsvereinbarungen als gleichstellungspolitisches Instrument wirken, kann nicht abschließend beantwortet werden. Die Auswertung der ZLV im Kontext des Gender-Reports zeigt, dass an den Universitäten die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf im Mittelpunkt steht, während an den Fachhochschulen die Ausstattung der Gleichstellungsbüros und die Erhöhung des Frauenanteils an erster Stelle genannt werden. Die Universitäten konzentrieren sich auf die Schaffung „familiengerechter Hochschulen“, während an den Fachhochschulen zunächst eine Absicherung der Gleichstellungsarbeit einschließlich der notwendigen Ressourcen im Kontext der ZLV geregelt werden muss. Unum-

gänglich ist eine Evaluation der ZLV, die prüft, ob die vereinbarten Ziele in dem vereinbarten Zeitraum erreicht worden sind. Eine solche Evaluation als Wirkungskontrolle ist umso transparenter und fundierter, je mehr sie auf der Basis konkreter Indikatoren und Zeitvorgaben durchgeführt werden kann. Andererseits würde eine ausschließliche Verkürzung der ZLV auf die Festlegung von Indikatoren möglicherweise den (gleich-)stellungspolitischen Aushandlungsprozess beschränken. In jedem Fall sollten aber mit dem Abschluss einer ZLV zugleich stärkere Anreiz- und Sanktionsmechanismen implementiert werden.

#### *Doppelstruktur – Gleichstellungspolitischer Gewinn und Herausforderung zugleich*

Aktuell werden parallel zum Gleichstellungsbüro Einrichtungen zur Gleichstellung (z. B. Stabsstelle Gender und Diversity an der RWTH Aachen, Prorektorat Diversity an der Universität Duisburg-Essen, Abteilung Chancengleichheit, Familie und Vielfalt an der TU Dortmund) geschaffen. Die Entwicklung dieser Doppelstruktur ist ambivalent: Obwohl sie zum Großteil von den Gleichstellungsbeauftragten gewollt und gefördert wurde, kann sie zugleich zur Schwächung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Gleichstellungsbüros beitragen. Sie trägt die Möglichkeit von Synergieeffekten ebenso in sich wie das Entstehen von unverbundenen, konkurrierenden und sich behindernden Parallelstrukturen. Während die Gleichstellungsbeauftragte jedoch von den weiblichen Hochschulangehörigen gewählt und somit auch abgewählt werden kann, gilt dies

nicht für MitarbeiterInnen von Stabsstellen oder Abteilungen zur Gleichstellung. Hier besteht Diskussions- und Klärungsbedarf.

### *Neubestimmung von Gender und Diversity erforderlich*

Derzeit ist eine Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in das Hochschulmanagement zu beobachten. Erforderlich ist hier eine Neubestimmung der Gleichstellungsarbeit. So werden Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management von den Hochschulen als gleichstellungspolitische Ansätze genannt, die parallel existieren. Nötig ist in diesem Kontext eine stärkere Debatte und Verständigung über die Konzepte, die mit diesen Begriffen verbunden werden. Zugleich ist darauf zu achten, dass sich die Hochschulen mit der Implementierung von Diversity nicht der Geschlechterfrage entledigen. Die Herausforderung, geschlechtergerechte Hochschulen im Sinne einer geschlechterparitätischen und somit symmetrischen Hochschule zu schaffen – das zeigen die Daten und Fakten des Gender-Reports überdeutlich –, kommt an einer gezielten Frauenförderung nicht vorbei.

### *Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten – verbindliche Standards schaffen*

Die Gender-Profile zeigen, dass die jeweilige Position der 33 Gleichstellungsbeauftragten in der Organisation bzw. dem Organigramm an den untersuchten Hochschulen sehr unterschiedlich ist. Sowohl zwischen den drei Hochschultypen,

als auch innerhalb eines Hochschultypus bestehen ganz erhebliche Unterschiede in der Freistellung und der Finanzausstattung der Gleichstellungsbeauftragten (so standen z.B. in 2009 dem Gleichstellungsbüro der FH Gelsenkirchen 7 000 Euro und dem der FH Köln 77 400 Euro zur Verfügung). Diese Unterschiede sind nicht allein auf die Größe der Hochschule und deren Ressourcen zurückzuführen, sondern können auch als Ausdruck der Wertschätzung gegenüber der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Einstellung der Hochschulleitung zur Gleichstellungsarbeit und somit der Geschlechterkultur einer Hochschule gewertet werden. Besonders die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten an den Kunsthochschulen in NRW sind mangelhaft (so standen in 2009 z.B. der Gleichstellungsbeauftragten der Folkwang-Hochschule Essen lediglich 800 Euro zur Verfügung). Hier gilt es, hochschulübergreifend verbindliche Standards zu schaffen. Während an den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel nebenamtlich tätig sind, zeigen sich bei den freigestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten Verberuflichungsprozesse.

### *Frauenförderpläne – wichtiges Instrument und mangelhafte Praxis*

Für den Gender-Report haben wir über 190 Frauenförderpläne (FFP), die uns von den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zugänglich gemacht wurden, in zweierlei Hinsicht untersucht: Zum einen wurden die dort angeführten Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte nach Fachbereichsgruppen und zum anderen die

Argumentationslinien zur Gleichstellung aus den Texten der FFP herausgearbeitet.

Universitäten und Fachhochschulen halten sowohl von der Menge als auch von der Ausrichtung her verschiedene Angebote vor. Während die Fachhochschulen vor allem auf Information und Beratung sowie Weiterbildung und Qualifizierung fokussieren, wird von den Universitäten eine größere Bandbreite an Maßnahmen genannt. Es lässt sich eine sehr viel größere Anzahl an Maßnahmen und Projekten in den Natur- und Technikwissenschaften feststellen, als in den anderen Fachbereichsgruppen. In diesen Fachbereichen sind insbesondere für Schülerinnen und Studentinnen viele monoedukative Angebote zu finden. Die Zusammenschau der Maßnahmen, die ergriffen werden, um die Gleichstellung von Frauen zu erreichen, offenbart drei Linien, die dabei verfolgt werden:

Erstens wird von einem Defizit aufseiten der Frauen (und weniger auf struktureller Ebene) ausgegangen; zweitens wird in der Konzeption der Maßnahmen und in den Argumentationsfiguren eine Verknüpfung von Gleichstellungspolitik mit der Wettbewerbsorientierung akademischer Disziplinen und Organisationen vorgenommen und drittens findet eine Kombination von Gleichstellungs- und Familienpolitik statt (vgl. Schäfer 2010).

#### *Defizitäre Frauen – perfekte Strukturen?*

Sowohl Frauenförderung als auch Gender Mainstreaming sollten dazu dienen, die organisatorischen Strukturen auf Dauer zu mehr Gleichstellung zu transformieren. Diesbezüg-



liche Erfolge lassen sich auf der Ebene der Fachbereiche kaum feststellen. Immer noch werden Frauen Defizite zugeschrieben, die mit Maßnahmen der ‚klassischen‘ Frauenförderung behoben werden sollen. Durch die Art der Maßnahmen, aber auch in den Argumentationen der Fachbereiche wird deutlich, dass es die Frauen sind, die sich ändern müssen, damit mehr Frauen beschäftigt und als Professorinnen berufen werden können. Eine Veränderung der Strukturen wissenschaftlicher Institutionen wird kaum thematisiert.



*Gleichstellung und akademischer Wettbewerb:* Angeschoben durch Debatten auf der Ebene der EU-Forschungspolitik, werden Gleichstellungsbemühungen und akademischer Wettbewerb eng miteinander verknüpft. Dabei tritt die Idee der Chancengleichheit zurück gegenüber Vorstellungen vom Mehrwert, der sich durch den Einsatz von gut ausgebildeten Frauen für die deutsche Wissenschaft oder die jeweilige Hochschule ergibt. Frauen werden hier als ein ‚brachliegendes Potenzial‘ identifiziert, das dazu dient, die Lücke zu schließen, die sich durch das zwischenzeitlich nachlassende Interesse von Männern an bestimmten Disziplinen ergeben hat.

*Wissenschaft als Beruf versus Familie:* In allen Fachbereichsgruppen wird vor allem die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft, in Kombination mit der (unterstellten) Familienorientierung von Frauen, für den Mangel an Bewerbungen und Berufungen von Frauen verantwortlich gemacht. In den Argumentationen vieler FFP erscheint problematisch, dass eine Familienorientierung und damit ein Privatleben nahezu ausschließlich den Frauen zugeschrieben und nur für sie als Problem dargestellt wird, nicht aber für Männer. Dass diese Separierung unhinterfragt nur für Frauen erfolgt, verstärkt einmal mehr den Eindruck, dass die Wissenschaft immer noch als männlicher Berufsbereich konzipiert wird, in dem Frauen nach wie vor fremd sind und traditionelle Rollenbilder reproduziert werden.

Zugleich hat unsere Analyse gezeigt, dass die Umsetzungspraxis des Gleichstellungsrechts konsequenter erfolgen muss, dies gilt insbe-

sondere für die Frauenförderpläne. Rechtliche Rahmenbedingungen sind erkämpft und festgeschrieben worden, jetzt muss vermehrt daran gearbeitet werden, dass das Gleichstellungsrecht in der Praxis der Hochschulen auch tatsächlich umgesetzt wird. Um dies klar herauszustellen: Die Einhaltung des Gleichstellungsrechts ist Aufgabe der Fakultäts- und Hochschulleitungen (und nicht der Gleichstellungsbeauftragten). Der Gender-Report zeigt konkret auf, an welchen Hochschulen und an welchen Fakultäten keine gültigen Frauenförderpläne im Sinne des LGG vorhanden sind.

Ein zentrales Ergebnis des Gender-Reports besteht in der Feststellung, dass die Hochschulen sehr unterschiedlich mit der Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne umgehen. Leider ist die mangelnde Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne kein Einzelfall: An mehr als der Hälfte der Universitäten (8 von 14) und knapp der Hälfte der Fachhochschulen (5 von 12) in Trägerschaft des Landes NRW sind nicht alle laut LGG erforderlichen FFP aufgestellt worden. Hinzu kommen sechs Kunst- und Musikhochschulen, in denen dies ebenfalls nicht erfolgt ist. Die mangelnde Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne ist ebenso wie das mangelnde Controlling im Sinne der Überprüfung der Zielvorgaben durch die Dienststelle eine Hauptschwachstelle der Gleichstellungsaktivitäten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hier besteht dringender Klärungs- und Handlungsbedarf. Dass Hochschulen in der Lage sind eigene Controllinginstrumente zu entwickeln, zeigt das Beispiel der Hochschule Niederrhein. Hier wurde in einer Präsidiumsentscheidung

festgehalten, dass allen Fachbereichen, die keine aktuellen Frauenförderpläne vorgelegt haben, die zuzuweisenden LOM-Mittel um 5% gekürzt werden.

### *Familienpolitik ist (nicht ausschließlich) Gleichstellungspolitik*

Sowohl das „Studieren mit Kind“ als auch das „Arbeiten mit Kind“ an einer nordrhein-westfälischen Hochschule sind schwierige Balanceakte. Die Studie von Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis (2009) zeigt eindrucksvoll, dass für den hohen Anteil kinderloser NachwuchswissenschaftlerInnen von ca. 74% insbesondere die prekären Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft und Hochschule mit z. T. nur kurz befristeten Arbeitsverträgen verantwortlich sind. Diese Nicht-Vereinbarkeit, die sich zum Großteil aus den befristeten prekarierten Beschäftigungsverhältnissen erklärt, begünstigt den Anstieg von Kinderlosigkeit beim akademischen Mittelbau.

Die Hochschulen in NRW – und hier insbesondere die Gleichstellungsbüros – unternehmen deutliche Anstrengungen, die Vereinbarkeit von Kind, Beruf und Studium durch unterschiedliche Betreuungsangebote und eine Verbesserung der Infrastruktur zu erhöhen. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2004 hat die Anzahl der Kinderbetreuungsangebote von 72 auf 101 in 2009 (um 40%) sichtbar zugenommen. Um die Schaffung familienfreundlicher Hochschulen nach außen und innen zu verdeutlichen und voranzubringen, streben die Hochschulen die (Re-)Auditierung zur „Famili-

enfreundlichen Hochschule“ an; im Jahr 2009 wurden zwölf Hochschulen (re-)zertifiziert. Festzuhalten ist: Die Anzahl der Kinderbetreuungsangebote für Kinder von Studierenden und Hochschulpersonal konnte erhöht werden, ist aber nach wie vor unzureichend. Hier besteht weiterhin großer Handlungsbedarf.

Die enge Verzahnung von Gleichstellungs- und Familienpolitik birgt die Chance, nachhaltig die Vereinbarkeit von Familienarbeit, Erwerbsarbeit und/oder Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen insbesondere durch Angebote zur Kinderbetreuung zu erhöhen. Sie ist aber auch unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten kritisch zu sehen, da hier die Gefahr besteht, ein reduktionistisches Verständnis von Gleichstellungsarbeit zu fördern. Familienpolitik ist auch Gleichstellungspolitik, aber Gleichstellungspolitik ist nicht immer auch Familienpolitik. So wichtig und zentral die individuelle Förderung der Beratung von Müttern und Vätern in der Wissenschaft und die Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an den Hochschulen auch sind, letztendlich stellt nur die Zurückdrängung der prekarierten Beschäftigungsbedingungen und damit die Novellierung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes eine effektive und vor allem strukturelle Förderung von Elternschaft und Wissenschaft dar. Solange unsere Hochschulen gesicherte Beschäftigungsbedingungen nur für ProfessorInnen oder HausmeisterInnen bieten, solange wird der Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau nichts wirklich entgegensetzen sein. Solange kann auch eine personenzentrierte Gleichstellungspolitik lediglich kompensatorisch, aber nicht umfassend und strukturell wirken. Das eine tun

und das andere nicht lassen: Gleichstellungsarbeit als Gesellschaftspolitik ist vonnöten.

#### 4 Fazit

Der Gender-Report kann als Handreichung für GleichstellungsakteurInnen und Hochschulleitungen und als Evaluations- und Steuerungselement für Gender Mainstreaming dienen. Er ermöglicht den Hochschulen eine kritische Selbstprüfung, da er die Daten vergleichend dokumentiert und insbesondere durch das Gender-Profil die Außenwahrnehmung der Hochschulen unter Gender-Aspekten widerspiegelt. Zudem ist ein direkter Vergleich zwischen den Hochschulen und den Hochschultypen möglich, hierdurch werden unterschiedliche Entwicklungsstände an den Hochschulen sichtbar und Handlungsbedarfe deutlich.

Hochschulen, die bei der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit führend sind, fallen ebenso auf wie Hochschulen, die das Schlusslicht bilden. Zweck der Darstellung ist jedoch immer, die Geschlechtergerechtigkeit durch gezielte Sachkenntnis zu erhöhen; hierzu bietet der Gender-Report eine gute Informations- und Kommunikationsbasis.

Die Erstellung des ersten Gender-Reports über die nordrhein-westfälischen Hochschulen war an ein aufwändiges Verfahren geknüpft. Die Fülle der statistischen Daten und der Dokumente aus den Hochschulen auszuwerten und in eine ansprechende Form zu bringen, war ein herausfordernder und arbeitsreicher Prozess, dessen Mühe sich gelohnt hat. Bei der

geplanten Fortschreibung des Gender-Reports im Dreijahresrhythmus kann an diese Vorarbeiten angeknüpft werden. Erst durch den gezielten Blick auf jede einzelne Hochschule ist es möglich, eine fundierte Aussage über die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen zu treffen. Der Gender-Report als Instrument, um die Fakten sprechen und die Fassaden hinter sich zu lassen, hat seine Bewährungsprobe bestanden.

#### Literatur

*Becker, Ruth/Anne Casprig/Beate Kortendiek/A. Senganata Münst/Sabine Schäfer (2010): Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 9, Essen.*

*Becker, Ruth/Anja Riemann/Beate Kortendiek (2004): Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 6, Dortmund.*

*Becker, Ruth/Beate Kortendiek/A. Senganata Münst/Sabine Schäfer (2010): Die Hochschulen der Metropole Ruhr – Organisation, Migration und Geschlecht. In: Regionalverband Ruhr (Hg.): FRAURUHRMANN. Lebenswelten von Frauen und Männern in der Metropole Ruhr. Essen: Klartext Verlag, S. 87–95.*

*Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt/M.: Suhrkamp.*

*Hochschulrektorenkonferenz HRK (2003):* Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule. Empfehlung des 200. Plenums am 8. Juli 2003, Zugriff 03.01.2011: [www.hrk.de/de/beschluesse/109\\_261.php?datum=200.+Plenum+am+8.+Juli+2003](http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_261.php?datum=200.+Plenum+am+8.+Juli+2003)

*Klammer, Ute/Christina Klenner/Christiane Ochs/Petra Radke/Astrid Ziegler (2000):* WSI-FrauenDatenReport. Berlin: edition sigma.

*Kramer, Caroline/Anina Mischau (2010):* Sozialberichterstattung: Frauenberichte oder ein „gegenderter“ Datenreport? In: Becker, Ruth/Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag. S. 392–399.

*Löther, Andrea (2009):* Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Dritte Fortschreibung. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Hg.), cews.publik. no 13, Bonn.

*Metz-Göckel, Sigrid (2010):* Institutionalisierung der Frauen-/Geschlechterforschung: Geschichte und Formen. In: Becker, Ruth/Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 895–903.

*Metz-Göckel, Sigrid/Christina Möller/Nicole Auferkorte-Michaelis (2009):* Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

*Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, MGFFI (Hg.) (2008):* Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

*Neusel, Aylâ (1998):* Funktionsweise der Hochschule als besondere Organisation: In: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotentiale an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: edition sigma, S. 63–76.

*Schäfer, Sabine (2010):* Hochschulen und Geschlechtergerechtigkeit: Ein Zimmer mit Aussicht. In: Bauschke-Urban, Carol/Marion Kamphans/Felizitas Sagebiel (Hg.): Subversion und Intervention: Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 109–125.

### Internetadressen

[www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de](http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de)  
[www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de)



Die Preisträgerinnen, v.l.n.r.: Nataliya Rybalka, Anna Dovert, Wiebke Meister

## Verleihung der Förderpreise „For Women In Science“

Im Rahmen der Fachtagung wurden die Förderpreise „For Women in Science“ 2010 der Deutschen UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland in Partnerschaft mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung verliehen.

Die Preisträgerinnen sind Anna Dovert vom Institut für Neurowissenschaften und Medizin im Forschungszentrum Jülich, Wiebke Meister vom Chemie-Institut der TU Berlin und Nataliya Rybalka vom Botanischen Institut der Christian-Albrechts-Universität in Kiel/Pflanzenwissenschaftlichen Institut der Universität Göttingen.

Seit 1998 unterstützen die UNESCO und L'Oréal im Rahmen des Programms „For Women in Science“ gemeinsam die Arbeit von herausragenden Wissenschaftlerinnen in aller Welt. Jährlich werden fünf L'Oréal-UNESCO-Preise an international führende Forscherinnen und 15 UNESCO-L'Oréal-Stipendien an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen verliehen. In Partnerschaft mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung haben die Deutsche UNESCO-Kommission und die L'Oréal-Gruppe-Deutschland ein eigenes Förderprogramm für herausragend qualifizierte, in Deutschland tätige Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern ins Leben gerufen. Jährlich werden drei Postdoktorandinnen für die Dauer eines Jahres mit jeweils 20 000 Euro gefördert.



## Die Preisträgerinnen

### Anna Dovern

*Forschungszentrum Jülich*

Anna Dovern ist nach Abschluss ihres Master-Studiums der Neuropsychologie an der Universität Maastricht als Doktorandin am Institut für Neurowissenschaften und Medizin im Forschungszentrum Jülich beschäftigt. Ihre Dissertation widmet sich dem Thema „Motorisches Lernen bei Patienten mit Apraxie“. Apraxie zählt zu den kognitiven Defiziten, die durch einen Schlaganfall verursacht werden können und führt zu erheblichen Beeinträchtigungen alltagsrelevanter Aktivitäten sowie zu schlechteren Ergebnissen bei der Rehabilitationsbehandlung. Es reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass Patienten in ihren Berufsalltag zurückkehren. Die von Anna Dovern durchgeführte Studie trägt dazu bei, die Funktionsmechanismen, die zu einer Apraxie führen, besser zu verstehen und damit die Voraussetzung für die Entwicklung neuer Therapieansätze zu schaffen. Anna Dovern wurde 1982 in Aachen geboren, sie ist ledig und hat ein Kind.

### Wiebke Meister

*Technische Universität Berlin*

Wiebke Meister promoviert an der Technischen Universität Berlin zum Thema „Mechanismen biologischer Elektronentransferprozesse“. Ihrer Promotion gingen ein Studium der Energie- und Verfahrenstechnik, und anschließend der Chemie an der Technischen Universität Berlin voran. In ihrer Dissertation beschäftigt sich

Wiebke Meister mit Informations- und Stoffaustausch durch Proteine. Ziel des Projekts ist es, durch definierte Mutationen einer oder mehrerer Aminosäuren eines bestimmten Proteins die Wege der Elektronen durch das Protein und die Dynamik der konkurrierenden Elektronentunnelprozesse zu untersuchen. Ihre Studie soll dazu beitragen, Elektronentransferprozesse in Proteinen besser verstehen und kontrollieren zu können.

Wiebke Meister wurde 1983 in Hannover geboren, sie ist ledig und hat ein Kind.

### Nataliya Rybalka

*Christian-Albrechts-Universität zu Kiel*

Nataliya Rybalka schloss ihr Studium der Biologie an der National-Universität Kiew mit einem Master ab und promoviert an der Christian-Albrechts-Universität Kiel zur Taxonomie von fadenförmigen Gelbgrünalgen, ihrer Verbreitung und Ökologie. In der Abteilung Pflanzenphysiologie und Biotechnologie des Botanischen Instituts führt sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin Wachstumstests mit Algenkulturen durch und arbeitet an der Erzeugung von Algen-Biomasse. Die Doktorarbeit konzentriert sich auf fadenförmige Vertreter der Gelbgrünalgen. Sie werden als Beispiele genutzt, um verschiedene molekulare Marker zu testen, die eine bessere Abgrenzung von Verwandtschaftsgruppen erlauben. Mit ihrer Arbeit schafft die Preisträgerin eine Voraussetzung dafür, die Gelbgrünalgen besser für biotechnologische Zwecke nutzbar zu machen.

Nataliya Rybalka wurde 1981 in Vinnitsa (Ukraine) geboren, sie ist ledig und hat ein Kind.

# Impressionen





## Impressum

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Dreizehnmorgenweg 42  
D-53175 Bonn  
Tel: +49 (0) 228 2281 - 520  
Fax: +49 (0) 228 2281 - 550  
[www.gesis.org](http://www.gesis.org)  
[www.cews.org](http://www.cews.org)

ISSN: 2191-7671 (Print)  
ISSN: 2191-786X (Online)  
Herausgeberinnen: Jutta Dalhoff, Jana Girlich  
Redaktion: Jana Girlich  
Konzeption und Gestaltung: Michaela Fehlker, Bornheim, [www.wogo.de](http://www.wogo.de)  
Lektorat: Babette Jonas, Köln

Photographie:  
© Volker Lannert, Bonn  
[www.vlannert.de](http://www.vlannert.de)

Druck:  
Druckerei Warlich, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Veranstaltungskonzept und Ausführung:  
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS  
Jutta Dalhoff (Leiterin CEWS), Jana Girlich (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Veranstaltungsorte:  
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn  
[www.uni-bonn.de](http://www.uni-bonn.de)

Universitätsclub Bonn  
[www.uniclub-bonn.de](http://www.uniclub-bonn.de)

Förderung:  
Konferenz und Dokumentation wurden gefördert durch  
das Bundesministerium für Bildung und Forschung  
unter dem Förderkennzeichen 01FP1056  
Bonn, Februar 2011

Die Broschüre kann bestellt werden unter [cews-info@gesis.org](mailto:cews-info@gesis.org)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

